



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de
Jornada Escolar Completa, Pacasmayo - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Alicia Ysabel Nomberto Huaccha de Cruz (ORCID: 0000-0002-5664-146X)

ASESORA:

Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre Manuela Huaccha Castillo,
que siempre me impulsa seguir adelante.
A mis hijos Cristell, Diana y Carlos Felipe,
que son el motivo de mi superación.

Alicia

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por dotarnos de sus conocimientos, para la realización de la presente tesis, a nuestra asesora la Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila, por su dedicación y el trabajo realizado.

A los directores de las instituciones San José, Eduvigis Noriega de Lafora (INIF 35) y Albújar Y Manuel Guaníz N° 89, quienes brindaron todas las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación y a los docentes de las instituciones mencionadas, por su apoyo.

Alicia

Página del Jurado


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alicia Ysabel Nomberto Huaccha, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019” presentada, en 94 Folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, noviembre de 2019



Alicia Ysabel Nomberto Huaccha
DNI N° 19250597

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra, y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima organizacional	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales.....	16
Tabla 3. Distribución de la población de los docentes instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo.....	17
Tabla 4. Validez estadística del Instrumento Clima organizacional.....	21
Tabla 5. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional	22
Tabla 6. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Clima Organizacional.....	22
Tabla 7. Validez de los instrumentos de Clima Organizacional por medio de juicio de expertos	23
Tabla 8. Validez estadística del Instrumento Relaciones Interpersonales	24
Tabla 9. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Relaciones Interpersonales	25
Tabla 10. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales	25
Tabla 11. Validez del instrumento de Relaciones Interpersonales por medio de juicio de expertos	26
Tabla 12. Nivel del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	28
Tabla 13. Niveles de las dimensiones del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	29
Tabla 14. Nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	30
Tabla 15. Niveles de las dimensiones de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.	31
Tabla 16 Distribución de docentes según el clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.	32
Tabla 17. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	33
Tabla 18. Correlación de Rho Spearman entre las variables Clima organizacional y Relaciones Interpersonales.....	34
Tabla 19. Correlación de Rho Spearman entre La dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales.....	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	28
Figura 2 Distribución porcentual dimensiones del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019	29
Figura 3 Nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	30
Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	31
Figura 5 Distribución de docentes según el clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019 ...	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

La variable clima organizacional se sustenta teóricamente por los planteamientos de Ramos (2012) y para la variable relaciones interpersonales bajo los planteamientos de Albores (2005), Amoros (2007) y Gadow (2010). Con un tipo de investigación no experimental con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 80 docentes, aplicando como primer instrumento el cuestionario de clima organizacional y como segundo instrumento el cuestionario de relaciones interpersonales, los cuales han sido validados por juicio de expertos y estadísticamente.

De acuerdo a los resultados se puede concluir entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman igual al 0,486 indica una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables en mención.

Palabras Clave: estructura, trabajo compromiso liderazgo, conflictos

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between organizational climate and interpersonal relationships in secondary schools of the Full School Day of the Province of Pacasmayo, 2019.

The organizational climate variable is theoretically supported by the approaches of Ramos (2012) and for the interpersonal relations variable under the approaches of Albores (2005), Amoros (2007) and Gadow (2010). With a type of non-experimental research with a correlational descriptive design, with a sample of 80 teachers, applying as a first instrument the organizational climate questionnaire and as a second instrument the interpersonal relations questionnaire, which have been validated by experts and statistically.

According to the results, it is possible to conclude between the organizational climate and interpersonal relationships, according to the Rho Spearman correlation coefficient equal to 0.486 indicates a moderate positive correlation, with a significance of 0.000 less than 0.05, accepting the alternative hypothesis, concluding that the existence of a highly significant correlation between the mentioned variables was verified.

Keywords: structure, work commitment leadership, conflicts

I. Introducción

En la Provincia de Pacasmayo (La Libertad- Perú), existen diversos colegios, donde se ha implementado la R.M. N° 451-2014 MINEDU, en la cual se establece crear el modelo de servicio educativo "Jornada Completa para las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Secundaria", donde el objetivo principal de esta implementación es priorizar el reforzamiento de los aprendizajes, para el logro de los mismos, incrementando las horas de la jornada pedagógica y el personal. Todo ello empezó con ciertas dificultades tanto en el plano de recursos como de implementación, en la parte pedagógica y estructural, y a pesar de ello sigue vigentes. (Díaz, 2019). De acuerdo a los referentes, se puede precisar que existen ciertas dificultades en el clima organizacional, existiendo dificultades en la organización de las instituciones, afectando las relaciones interpersonales entre docentes y administrativos o viceversa, esta problemática, específica se evidencia en el PEI de dichas instituciones, porque a pesar de que se tiene establecidas las horas de trabajo colegiado, y coordinación pedagógica en la Resolución de Secretaria General N° 088-2017 MINEDU, donde se establece el Acompañamiento Pedagógico IIEE Secundarias JEC, con sus respectivas modificatorias, Resolución de Secretaria General N° 073-2017 MINEDU. se aprecia claramente que estas acciones, no se desenvuelven de forma colaborativa, no hay trabajo grupal, muchos docentes no se integran a los grupos de interaprendizaje, no quieren ser monitoreados, ni recibir ningún tipo de acompañamiento, cuando son supervisados, no soportan críticas constructivas sobre su método de trabajo, estrategias o las forma de evaluación que deberían realizar, por ello el clima organizacional se ve muy afectado por los conflictos que se suscitan; evidenciándose insatisfacción laboral por parte de la gran mayoría de docentes, surgiendo diversos conflictos entre colegas, por falta de comunicación o del mismo liderazgo que se establece en las instituciones en mención.

Como manifiesta Beiza (2012) en Valencia las características que interviene en las relaciones interpersonales son las emociones, la actitud, la empatía entre otras, pero estas características se manifiestan de forma negativa, puesto que los docentes trabajan más individualmente que en grupo, por lo que no se evidencia un trabajo cooperativo, lo cual influye en el clima de trabajo como un aspecto negativo claramente marcado en las instituciones educativas. Así también Prisco y De la Cruz (sf.) quienes realizaron un estudio en la ciudad de México, por

medio de su investigación, establecen que las relaciones interpersonales entre docentes, denotan elementos negativos, por lo cual se evidencia un clima perjudicial para la institución evidenciándose conflictos internos, lo cual es un aspecto negativo en la misma institución. Otro referente es el de López, Efstathios, Herrera et al. (2018) quienes identificaron la importancia que tienen las relaciones interpersonales que se puedan generar en la institución, la satisfacción laboral de cada trabajador para la productividad del trabajo y el ambiente de trabajo (clima laboral) para que exista un buen desempeño laboral, y así dar cumplimiento a los objetivos planteados. En menor escala de satisfacción se encuentran los factores infraestructura adecuada, remuneración, medio y materiales de trabajo, de acuerdo a los resultados es evidente que los profesores se encuentran motivados, cuando cuentan con un buen clima laboral, a pesar de las múltiples dificultades que se puedan presentar en cuanto a infraestructura, bajos salarios, por ello es conveniente fortalecer el clima de trabajo en cada institución. En el plano nacional existen diversos referentes a esta problemática, la Oficina de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Lima, cumpliendo su mandato de generar conocimiento para el fortalecimiento de las políticas públicas en educación, comparte con la comunidad educativa la Serie “Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes” entre las cuales evidencia porcentajes de acuerdo a las relaciones interpersonales entre docentes en las instituciones de Lima metropolitana, de acuerdo a estos estudios se puede precisar que aún existe un 36% de docentes de instituciones educativas que no evidencian solidaridad, ni compañerismo entre pares y un 30% que no tiene buenas relaciones interpersonales en la institución educativa, lo que genera un clima negativo dentro de la institución. (UNESCO 2017) Otro referente es el de Pastrana (2017) quien, en un estudio realizado en San Miguel, Lima, concluye que el clima laboral que se vivencia en la institución u organización es deficiente, por lo cual se aprecia claramente falencias en la comunicación entre los jerárquicos y los docentes solo un 20,93% considera como buena la organización, así mismo los niveles de motivación evidencian un 31,57% como buena, pero la falencia más grande es en cuanto al reconocimiento de trabajo bien realizado, puesto que los docentes no se sienten reconocidos, otra de las falencias es el nivel de confianza entre docentes, puesto que solo el 19,77% considera que es bueno. De acuerdo a lo mencionado se puede evidenciar que a nivel macro puede que no se evidencien los problemas puntuales que afectan al clima organizacional en las instituciones educativas, pero existen diversas falencias que son evidentes en cada estudio.

Por lo anteriormente mencionado, se señala la necesidad de investigar sobre la relación entre el Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, puesto que será un referente sobre un problema latente no solo a nivel local, sino nacional e internacional, porque siempre se toma en cuenta la situación en la que se encuentran los estudiantes, o se abarca el desempeño docente, y no la forma de sus relaciones humanas u organización, siendo desestimada por los organismos tanto nacionales e internacionales, por ello la investigación es de interés porque servirá para la toma de decisiones de los directivos y personas involucradas en la presente investigación.

Como antecedentes de la investigación tenemos los siguientes

Díaz (2019), en su tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”, el diseño que se utilizó fue correlacional, con 95 sujetos como muestra aplicándoles como instrumento dos cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación, concluyendo que el grado de cultura organizacional de dichas instituciones tiene un grado de influencia lineal positiva moderada en el nivel de desempeño laboral de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Finalmente se afirma entre más alta sea la cultura organizacional, se percibe más alto será el desempeño laboral en las instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

Bolaños (2015), en su tesis titulada: “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativo” en Quetzaltenango Guatemala con diseño descriptivo, con una muestra de 53 maestros de 7 institutos, con instrumento se utilizó dos cuestionarios sobre las respectivas variables, concluyendo que existe un nivel bajo de relación entre las relaciones interpersonales docentes y el manejo de conflictos administrativos, el cual es significativo de acuerdo al valor p menor a 0,5. En esta institución se evidencia que las relaciones interpersonales son buenas, pues entre pares practica diversos valores como la solidaridad, el respeto y tiene una comunicación aceptable, además se percibe la buena valoración que tiene de sí mismo, por ello saben manejar diversos problemas que se les presenta en el quehacer cotidiano a pesar de que siempre existen ciertas discrepancias tratan de darle la mejor solución a sus conflictos.

Manosalvas, Manosalvas, y Nieves (2015), “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación” en Medellín, Colombia, con diseño descriptivo correlacional, con 130 sujetos que constituyen la muestra a los que se les aplicó dos cuestionarios uno por variable respectivamente, concluyendo que, existe una positiva, alta y significativa correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo cual es abalado por resultados de diversas investigaciones que preceden a la presente investigación, también se realizó un estudio que aporta a la investigación brinda es el análisis factorial realizado, además de validar estadísticamente los instrumentos por medio de ecuaciones estructurales.

Gonzales y Figueroa (2017), en su tesis titulada: Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial El Carmen - Colombia, 2016, con diseño correlacional, 90 docentes conformaron la muestra a los que se les aplicó el cuestionario de ambas variables, concluyendo que se evidencia la existencia de una correlación altamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente de acuerdo al Rh de Spearman, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, con un valor p de 0.04. Respecto a la correlación entre las dimensiones del clima laboral tenemos que existe una correlación directa y alta entre la dimensión motivación y la variable satisfacción docente. No se evidencia correlación entre la dimensión liderazgo y variable satisfacción docente. Finalmente se corrobora que si existe correlación moderada entre la dimensión la resolución de conflictos y la variable satisfacción docente.

Moreno (2018), en su artículo científico titulado: Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, Medellín, Colombia, con diseño descriptivo, correlacional y transversal, con 62 docentes como muestra a los que se les aplicó ambos cuestionarios de las variables mencionadas, llegando a la siguiente conclusión: Que existe correlación alta y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral, así mismo se evidencia una correlación alta y significativa entre la dimensión comunicación y las dimensiones del clima laboral, siendo esta el factor determinante para que exista un buen clima laboral en la institución, mejorando las relaciones interpersonales y sobre todo trabajo en equipo.

Así también tenemos a Cristóbal (2017), “Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017”, Lima, con un diseño descriptivo, correlacional y transversal, 40 sujetos conformaron la muestra a criterio del investigador, a los cuales se les aplicó como instrumento el cuestionario, concluyendo que existe una correlación moderada y positiva entre clima organizacional mayor relaciones interpersonales, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, además es significativa puesto que el valor de p es menor al 0.05.

Centeno (2016), en su tesis titulada: “Clima Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015”, con diseño descriptivo, 95 sujetos conformaron la muestra a los que se les aplicó los instrumentos de acuerdo a la variable de estudio, concluyendo que el factor preponderante es la comunicación que existe entre los docentes, la cual permite solucionar los conflictos que se presentan y trabajar en equipo, siendo la dimensión más resaltante son las relaciones interpersonales por lo anteriormente mencionado.

Barriga (2016), “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016”, con un diseño transaccional, correlacional, causal. bivariada, transversal., con una muestra la muestra es de 40 sujetos, aplicándoseles como instrumento dos cuestionarios de acuerdo a cada variable, concluyendo que existe una correlación alta y positiva entre el clima organizacional y desempeño docente, aceptándose la hipótesis de la investigación, además es significativa por que el valor p es menor a 0.05.

Chilón (2017), en su tesis titulada, Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015, Con diseño con diseño descriptivo , correlacional y transversal, con una muestra de 199 docentes a los cuales se les aplico como instrumento dos cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación, llegando a la siguientes conclusión: Se acepta la hipótesis alterna de la investigación, puesto que existe una correlación positiva y buena entre las variables desarrollo institucional y relaciones interpersonales, además de ser significativa porque el valor de significancia es menor a 0.05.

Por su parte Vásquez (2018), “Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017”, con

diseño, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 20 docentes los cuales se les aplico dos cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación, llegando a la conclusión que : existe correlación alta y positiva entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, puesto que se evidencia que existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución, lo cual permite que haya predisposición para el trabajo, incidiendo en su motivación extrínseca como intrínseca.

Effio (2018), en su tesis titulada: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 15 docente, a los cuales se les aplico un cuestionario de cada una de las variables de investigación, donde se concluye que existe correlación positiva entre gestión educativa y clima institucional, además que es altamente significativa por ser la pe valor menor que 0.05, aceptándose la hipótesis alterna de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Zegarra (2018), “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016”, se aplicó un diseño descriptivo, correlacional y transversal, 45 sujetos conformaron la muestra a los cuales se les aplico un cuestionario de cada variable en mención, dónde se concluye que existe una correlación moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, siendo esta correlación significativa porque el valor p es menor a 0.05, aceptándose la hipótesis alterna, además se precisa que el clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular.

Zavaleta (2016), en su tesis titulada: Niveles De Desarrollo Del Clima Organizacional En La Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” De Trujillo En El Año 2013, aplicando un diseño correlacional de corte transversal, 220 sujetos conformaron la muestra aplicándoseles un cuestionario de acuerdo a la variable de estudio, donde se concluye que de acuerdo a los resultados obtenidos de la muestra se puede precisar que el Clima Organizacional se encuentra en un nivel excelente con un 33.2%, en un nivel bueno con un 55.9%, en un nivel regular con un 10% y en un nivel malo en un 1.8%. Determinándose que el clima organizacional se encuentra en un nivel bueno.

Prado (2015), en su tesis titulada Relación Entre Clima Laboral y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Administrativos De La Universidad Cesar Vallejo De Trujillo, con un diseño descriptivo, correlacional de tipo no experimental de corte transversal, 60 sujetos conformaron la muestra a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario de acuerdo a las variables de investigación, donde se concluye que existe una correlación positiva entre clima laboral y el desempeño laboral, la cual es considerada altamente significativa porque el valor p es menor a 0.05. Donde se establece que el clima laboral es el eje de toda organización y que este incide en el desempeño de los trabajadores por ello su relación es de causa efecto.

De acuerdo a las bases teóricas que se han abordado para el Clima Organizacional tenemos las siguientes definiciones sobre esta variable, según Litwin y Stringer (1968) establece que el clima organizacional está determinado por la percepción de los trabajadores, colocándolo como un factor subjetivo que cada trabajador percibe del ambiente laboral, formándose sus propias actitudes frente al trabajo, su grado de motivación de acuerdo a las retribuciones sociales o emocionales y de acuerdo a las relaciones interpersonales que establezca.

Entre los autores que brindan un concepto sobre clima organizacional tenemos a Brunet, (1987) quien se basa en los primeros planteamientos de la psicología organizacional de Gellerman quien en 1960 bajo la escuela de Gestal, consideran la importancia que, del clima o ambiente de trabajo en las organizaciones, viéndola como un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En pleno siglo XX Chiavenato, (1992) establece que el clima organizacional es la parte interna y casi imperceptible de la institución, todo ello evidenciado desde un punto psicológico, donde interviene diversos factores tanto materiales como son la infraestructura, es decir el ambiente laboral, la cultura, organización, la implementación tecnológica, las normativas y políticas, los objetivos y metas propuestos, los valores, la misión, la visión a todo ello se le denomina Estructurales, el otro aspecto está involucrado con las actitudes de los trabajadores, los valores que se practican, los reconocimientos, las sanciones a todo esto se le determina como el aspecto social.

En pleno siglo XXI tenemos a Anzola, (2003) quien establece que el clima organizacional, se determina por las percepciones individuales de cada trabajador, es decir como el ambiente influye en las actitudes de los empleados, mientras que para algunos puede existir un clima bueno, para otros es totalmente diferente. Finalmente, Ramos (2012) considera que el clima

organizacional, es el ambiente generado por los valores, la cultura, las costumbres que se ponen en práctica en la institución, el cual genera un clima de confianza, trabajo en equipo, manteniendo una relación de convivencia por espacios de tiempo determinados.

Respecto a las teorías relacionadas con la investigación existen diversos autores, pero la presente investigación se basa en lo establecido por Rensis Likert quien en el siglo XX menciona que la productividad de los empleados o trabajadores está determinada por las condiciones laborales que los directivos establecen, así como por los factores que se observan en la organización, por ello se determina que la relación que existe entre trabajador e institución, está determinada por la apreciación que el empleado genere de su centro de trabajo, para ello se debe tener en cuenta la estructura organizacional, es decir como es el funcionamiento de la misma, la infraestructura, los recursos, medio, materiales implemento tecnológico, el cargo que ocupa el trabajador en la institución, la remuneración, las interacciones con sus pares, el grado de motivación y satisfacción laboral, entre otros.(Brunet, 2004, p.39)

La importancia del clima organizacional está basada en el aspecto psicológico que se establece en la institución sobre el ambiente que existe en la misma. Por lo cual se establece una relación de reciprocidad y redistribución, entre lo que la empresa ofrece al trabajador por sus servicios, identificación, lealtad y lo que el trabajador brinda a la empresa, además de las relaciones interpersonales que surjan entre trabajadores. Por ello se afirma la necesidad de establecer un buen clima de trabajo, donde los deberes y obligaciones, así como los reconocimientos y retribuciones, se den de acuerdo al trabajo que el empleado brinde a la institución (Molina, 2011)

Entre las Dimensiones del clima organizacional, se abordarán las que ha planteado Ramos y otros (2012), donde establece como primera dimensión a Estructura organizacional, es aquella donde se constituyen las funciones y atribuciones del personal, así como la parte funcional de la misma donde intervienen no solo los elementos internos, sino también los externos. Como segunda dimensión tenemos a Trabajo en Equipo, es aquella dimensión donde se integran los miembros de la organización con el único fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, los cuales no se pueden lograr de manera individual, por ello el conjunto de capacidades y habilidades, logra una mejor eficacia y eficiencia en la institución.

Como tercera dimensión tenemos a la Satisfacción Laboral, esta de la parte intrínseca de cada trabajador, la cual se ve influenciada por su ambiente, puesto que si se cubren las necesidades básicas del empleado este se sentirá satisfecho y contribuirá con su institución. Finalmente, como cuarta dimensión tenemos a la Regulación de Conflictos, por medio de esta dimensión el trabajador o directivo cuenta con la habilidad de poder dar solución a los conflictos que se presente en su entorno laboral, respecto a los directores, esta capacidad debe ser fundamental, para poder establecer un buen clima de trabajo, debido a que debe ser un conciliador de todo tipo de problema que se presente en la institución.

Los enfoques teóricos del clima organizacional abordados desde las instituciones educativas, surgen con el enfoque clásico de OCDQ de Halpin and Croft (1962) planteando desde el punto de vista sociológicos, donde se aprecia el problema sobre el manejo de poder que ejercen los directores o administrativos y como se observa la solución de conflictos, las relaciones interpersonales, el liderazgo ejercido en la escuela, por ello se precisa que el clima organizacional en las instituciones educativas es muy complejo. El segundo enfoque es el parsonianismo interpretado por Hoy and Feldman (2003, p. 85) sustentados en los estudios de Parsons quien establece que toda institución para que viva un clima organizacional saludable debe abordar cuatro problemas centrales el primero es el logro de metas, el segundo es la integración, el tercero es el mantenimiento de pautas y por últimos tenemos la adaptación, evidenciándose claramente que se integró la teoría social con las organizaciones bien organizadas, donde se establecen claramente las pautas para establecer un buen clima en las escuelas y lograr así un buen funcionamiento de la misma en todos sus aspectos tanto administrativos como pedagógicos.

Estableciendo la conceptualización de la variable Relaciones Interpersonales tenemos que son lazos de reciprocidad, donde se establece confianza, comunicación, apoyo mutuo e involucramiento en diversos aspectos personales y laborales, los cuales se generan entre dos o más sujetos que comparten espacios laborales (Dalton, 2007), otra definición es la de Blum (1976) quien establece que la satisfacción laboral es un aspecto emocional, que liga al trabajador con su centro laboral en el cual intervienen diversos aspectos que repercuten en su modo de vida. (Hannoun, 2011). Así mismo García (2005, p. 65) definió a las relaciones interpersonales como la capacidad que tiene todo ser humano de poder concordar con sus pares, estableciendo lazos de amistad, laborales, emocionales, etc.

Las Relaciones interpersonales se abordarán científicamente desde la Teoría de Relaciones Interpersonales de Rogers (2001), de acuerdo a lo planteado por el autor para lograr buenas relaciones interpersonales, es necesario establecer una comunicación horizontal y constante entre directivos y empleados, con la finalidad de organizar mejor el trabajo, para el logro de las metas, buscando que los trabajadores desarrollen al máximo sus habilidades y capacidades. Por ello establece que todo ser humano, puede modificar no sólo su conducta, sino de potencializar sus capacidades, dejando la dependencia, hasta llegar al punto de ser autosuficiente, y así mejorar el auto concepto de sí mismo y de los seres de su entorno.

La Importancia de las Relaciones Interpersonales, se basa en que somos seres sociales y que a lo largo de nuestra vida formamos diversos círculos tanto familiares, laborales, amicales, etc. por ello el ser humano tiene la necesidad de relacionarse desde que es concebido, siendo su primera y estrecha relación, con su madre, después del nacimiento el círculo de relaciones crece, porque se encuentra en el seno de una familia, donde muchas veces no solo interviene mamá y papá, sino esta los demás miembros de la familia como abuelos, sobrinos, tíos, etc. posteriormente cuando comenzamos la vida escolar formamos vínculos de amistad con nuestros pares o profesores, de igual manera al entrar en el plano laboral, formaremos vínculos de acuerdo a nuestros interés o a las diversas necesidades que se nos presente. Desde luego a todos estos vínculos se les denomina relaciones interpersonales, que cuando no se respetan, se crea cierta disconformidad, desconfianza, generando problemas; por ello es conveniente que siempre se establezcan normas con la finalidad de que siempre existan los mismos derechos y deberes para cada uno de los miembros o integrantes involucrados (Monge, 2017)

Dimensiones de las Relaciones Interpersonales, de acuerdo a los planteamientos de Albores (2005), Amorós (2007) y Gadow (2010) donde establece lo siguiente:

Como primera dimensión tenemos a las Habilidades Comunicativas, donde se establece la importancia de las mismas, pues al existir una escucha activa, y una comunicación fluida y horizontal, se pueden solucionar conflictos mucho antes de que sucedan, al mismo tiempo, tenemos la comunicación no verbal, la cual no pierde su importancia dentro de una organización, por el contrario, esta es indispensable en el desarrollo de habilidades comunicativas.

Como segunda dimensión se tiene al Compromiso organizacional, esta dimensión representa el nivel de identidad que cada empleado tiene con la institución donde labora, así como las relaciones que establece con sus pares, y como asume el cumplimiento de los objetivos propuestos, por ello se abracan diversos aspectos como son la lealtad con la empresa, el nivel de identificación, la productividad laboral, entre otros.

Como tercera dimensión tenemos a liderazgo docente, este es uno del aspecto más preponderantes, sobre todo para los administrativos, puesto que de ellos depende el manejo y funcionamiento de la institución, y el desenvolvimiento de los empleados, De acuerdo a Dalton y otros (2007) el Líder o directivo debe inspirar a sus colegas a unir fuerzas y aportar para el cumplimiento de los propósitos establecidos

De acuerdo a los enfoques teóricos de la variable relaciones interpersonales en el plano educativo, tenemos a los planteados por Gardner (1999) quien de acuerdo a su teoría de las Inteligencias Múltiples, establece que cada sujeto puede adaptarse a diversos entornos y solucionar cualquier tipo de conflicto, así mismo tenemos a Goleman (1999) quien con su teoría de la Inteligencia Emocional, establece que cada sujeto puede educarse emocionalmente y hacer frente a cualquier dilema que se le presente, regulando sus habilidades y capacidades emocionales. También tenemos a Mayer, Caruso y Salovey (2000) quienes establece que entre mayor desarrollo de la inteligencia lógico-matemática, el sujeto tendrá mayores posibilidades de mejorar sus relaciones interpersonales, debido a que será capaz de manejar los conflictos que se le presenten en el plano emocional.

Para el presente trabajo de investigación se ha planteado como problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? Cuyos problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019?

El presente trabajo se justifica teóricamente, para la variable clima organizacional en los planteamientos de Ramos (2012) y para la variable relaciones interpersonales bajo los aportes de Dalton (2007). La justificación metodológica es de acuerdo a la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) para recoger información sobre las dos variables de estudio, los cuales han sido adaptados y contextualizados por el investigador y validados por juicio de expertos. La relevancia social radica en que se está abordando un problema latente en las instituciones educativas de jornada escolar completa a nivel nacional, y este trabajo va permitir precisar las falencias que se presentan en la organización y estructura las instituciones en mención. Así mismo podemos decir que es pertinente porque aborda un tema del quehacer cotidiano en las instituciones educativas en mención y los resultados obtenidos servirán como referente en futuras investigaciones, para elaborar planes o talleres oportunos que permitan mejorar las falencias que presentan los resultados del trabajo, y finalmente la relevancia científica de la investigación radica en que se utilizó método científico y los resultados son fehacientes de acuerdo realidad local y servirá como referente a docentes investigadores . Cuyos beneficiarios son los docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

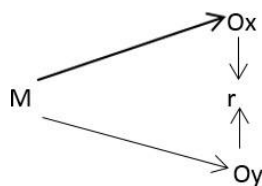
Como Objetivo general se estableció determinar la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Y como objetivos específicos tenemos Identificar el nivel de la variable clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019

Como hipótesis general de investigación se estableció H_i : Existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_o : No existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Y como Hipótesis específicas H_1 : Existe una relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_o : No existe una relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_2 : Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_o : No existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_3 : Existe una relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_o : No existe una relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_4 : Existe una relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_o : No existe una relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación se utilizó el tipo no experimental, donde no se manipulará ninguna variable, ni se aplicará ningún plan para modificar conductas, como diseño se estableció el correlacional, transversal debido a que la recolección se realizará una sola vez a la muestra de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 205) siguiendo el presente esquema:



Dónde:

M: Docentes de la Institución de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo

O_x: Clima Organizacional

O_y: Relaciones interpersonales

r: relación entre variables

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORE S	ÍTEM S	ESCALA O NIVEL DE MEDICIÓN	
Clima organizacion al	Es el ambiente generado por los valores, la cultura, las costumbres que se ponen en práctica en la institución, el cual genera un clima de confianza, trabajo en equipo, manteniendo una relación de convivencia por espacios de tiempo determinados. (Ram os 2012, p. 176)	El Clima Organizacional se operacionaliza a través de sus cuatro dimensiones: Estructura organizacional, Trabajo en equipo, Satisfacción laboral y Regulación de conflictos, con una escala valorativa bajo (26 - 60), medio (61 - 95) y alto (96 - 130)	Estructura	Nivel	1. Considero que la organización de la institución es efectiva	Ordinal	
			organizacional	organizativo	2 Los objetivos de la organización buscan la eficacia		
					3 Los objetivos de la organización buscan la eficiencia		
					Distribución de funciones		4 Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa
			Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo			5 La distribución de las funciones considera las potencialidades de los docentes.
							6 La distribución de las funciones considera la capacidad de trabajo de los docentes
					7 Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización		
			Satisfacción laboral	Condiciones favorables	8 El personal participa de manera activa en los equipos de trabajo		
					9 El personal participa de forma dinámica en los equipos de trabajo		
					10.Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual		
Regulación de conflictos	Toma de decisiones	11. Existe cohesión en los equipos de trabajo					
		12. Considero que el equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones					
		13. Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo					
			Roles asignados	14. Considera que los roles asignados se cumplen con responsabilidad			
			Sistema de recompensa o reconocimiento	15. Considero que las condiciones laborales son las adecuadas			
				16.Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva			
				17. Me siento satisfecho con mi labor en la I.E.			
				18. He recibido recompensas por la labor que desempeño			
				19. He recibido felicitaciones públicas por la labor que desempeño			
				20. He recibido algún reconocimiento por la labor que desempeño			
				21. Me siento feliz en mi ambiente de trabajo			
				22. La toma de decisiones es oportuna			
				23. Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto			
				Resolución de problemas	24. Se resuelven adecuadamente los problemas que se presentan		
					25. Se intervienen oportunamente ante un conflicto		
					26.Considero que no existe problemas en la institución educativa		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA O NIVEL DE MEDICIÓN
Relaciones interpersonales	son lazos de reciprocidad, donde se establece confianza, comunicación, apoyo mutuo e involucramiento en diversos aspectos personales y laborales, los cuales se generan entre dos o más sujetos que comparte espacios laborales (Dalton, 2007)	Las Relaciones Interpersonales se operacionaliza a través de sus tres dimensiones: Habilidades comunicativas, Compromiso organizacional y estilo de liderazgo con una escala valorativa de alta (82- 110), regular (52-81) y deficiente (22- 51)	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva.	1. Defiende sus derechos en forma adecuada 2. Reclama sus derechos en forma adecuada 3. Respeta la opinión de los demás.	Ordinal
			Compromiso organizacional	Comunicación empática.	4. Elogia diciendo cosas positivas de los demás. 5. Demuestra preocupación por entender los problemas de los demás. 6. Demuestra preocupación por entender las emociones de los demás. 7. Ayuda a las personas que tienen problemas	
				Apertura de escucha	8. Demuestra apertura de escucha con sus compañeros 9. Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa	
				Compromiso laboral.	10. Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada. 11. Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E. 12. Toma iniciativa para comunicar los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.	
Liderazgo Docente				Compromiso colectivo.	13. Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo. 14. Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución 15. Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y los integra en el trabajo en equipo. 16. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros	
				Orientación a los colaboradores	17. Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística 18. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos. 19. Actúa con integridad ante cualquier situación. 20. Pregona y educa con el ejemplo 21. Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional 22. Desarrolla buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales enriquecen la convivencia.	

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

La población de acuerdo a Levin y Rubin, (1999, p. 135) se determina como un grupo de sujetos, objetos o datos, los cuales se examinan de forma exhaustiva, siendo una representación total de lo que se desea estudiar.

Para la presente investigación, la población estará conformada por 102 docentes de las instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo

Tabla 3

Distribución de la población de los docentes instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
San José	31	30
INIF	36	35
Albújar Y Manuel Guaniz	35	35
Total	102	100%

Fuente: Registros de la UGEL Pacasmayo

La muestra de acuerdo a los planteamientos de Mendenhall y Reinmuth, (1978, p, 35) es considerada como la fracción seleccionada y representativa de la población de interés del investigador.

La muestra constó de 80 profesores de las instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo.

El muestreo fue probabilístico, con un nivel de significancia del 5%. El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el muestreo aplicado en este caso fue probabilístico con un muestreo aleatorio simple, porque es cuando la elección de los elementos, depende de la probabilidad”

Para la presente investigación se utilizó la fórmula para calcular tamaño de muestra finita, como se presenta a continuación

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Entonces reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{(102)(1.96)^2 (0.4)(0.6)}{(0.05)^2(102-1)+(1.96)^2(0.4)(0.6)} = 80$$

Dónde:

N = 102

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza al 95% (Z= 1.96)

p = Proporción de ocurrencia del evento de estudio (40 %)

q = Proporción de fracaso (60%)

e = Error (5%)

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Directivos y docentes que pertenezcan a las instituciones San José, I.E N° 35 Eduviguis Noriega de Lafora, e I.E N° 89 Hermanos Albújar y Manuel Guaniz.
- Directivos y docentes con asistencia regular
- Docentes nombrados y contratados.
- Directivos y docentes que deseen colaborar con la presente investigación

Criterios de exclusión

- Directivos y docentes inhabilitados o suspendidos de las instituciones en mención.

- Directivos y docentes que no deseen apoyar desinteresadamente para la aplicación de los instrumentos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se aplica para ambas variables es la encuesta, por medio de la cual se indaga el criterio personal que tiene un grupo de sujetos sobre una problemática común. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los instrumentos a utilizar son los cuestionarios, siendo su estructura un grupo de preguntas que, las cuales van dirigidos a sujetos que tiene un problema común. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

A continuación, se presenta los instrumentos de recolección de datos de acuerdo a las variables de estudio.

Para la variable Clima Organizacional se utilizó un cuestionario de 20 ítems y para la variable Relaciones Interpersonales un cuestionario de 20 ítems, ambos instrumentos se presentarán en los anexos del presente estudio (Anexos del 1 al 4)

Cuestionario de Clima Organizacional

El instrumento consta de 20 ítems los cuales han sido repartidos en sus cuatro dimensiones de la siguiente forma: Estructura organizacional (1; 2; 3; 4; 5) trabajo en equipo (6; 7; 8; 9; 10), Satisfacción Laboral (11; 12;13 ;14; 15) y Regulación de Conflictos (16; 17; 18; 19; 10) donde las opciones de respuesta son Totalmente de acuerdo con el valor de 5, de acuerdo con el valor de 4, medianamente de acuerdo con el valor de 3, casi en desacuerdo con el valor de 2 y Totalmente en desacuerdo con el valor de 1. Con un valor total de 20 puntos como mínimo y 100 como máximo.

Cuestionario de Relaciones Interpersonales

El instrumento consta de 20 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: habilidades comunicativas (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7), organizacional (8; 9;10;11;12;13;14) y estilo de liderazgo (15;16;17;18;19;20) donde las opciones de respuesta son Totalmente de acuerdo con el valor de 5, de acuerdo con el valor de 4, indeciso con el valor de 3, casi en desacuerdo con el valor de 2 y Totalmente en desacuerdo con el valor de 1. Con un valor total de 20 puntos como mínimo y 100 como máximo.

Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez del instrumento de acuerdo a los planteamientos de Hernández (1991), se debe establecer tres tipos de valides dentro de los cuales se considera primero la validez del contenido, segundo la validez de criterio y finalmente la validez de constructo todo ello acredita que un instrumento es totalmente valido.

La Confiabilidad del instrumento de acuerdo a Kerlinger y Lee (2002) plantea que un instrumento es altamente confiable cuando la repetición de su aplicación a diversos sujetos de diferentes contextos, origina resultados consistentes y coherentes.

Finalmente, un instrumento es altamente confiable cuanta más acerca a la unidad, si el coeficiente de confiabilidad se acerca al 0 entonces el instrumento presenta una confiabilidad nula (Albarran y Castillo, 2014)

Validez del Instrumento Clima Organizacional

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes de la I.E. Santa Magdalena de Ciudad de Dios distrito de Guadalupe, aplicando Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

Tabla 4

	Estructura Organizacional	Trabajo En Equipo	Satisfacción Laboral	Regulación De Conflictos
1	0.75			
2	0.83			
3	0.86			
4	0.71			
5	0.88			
6	0.84			
7	0.81			
8		0.44		
9		0.31		
10		0.70		
11		0.71		
12		0.48		
13		0.62		
14		0.65		
15			0.73	
16			0.77	
17			0.60	
18			0.56	
19			0.71	
20			0.66	
21			0.70	
22				0.64
23				0.75
24				0.77
25				0.85
26				0.39

Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos, Los resultados son los siguientes:

Tabla 5

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional,

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	26

En la tabla 5 se aprecia el valor de 0.943 sobre el instrumento de la variable 1 Clima Organizacional, indicando que es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8

Tabla 6

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estructura Organizacional	,932	7
Trabajo En Equipo	,734	7
Satisfacción Laboral	,869	7
Regulación De Conflictos	,794	5

En la tabla 6 Como se aprecia se ha obtenidos el Alfa de Cronbach de las dimensiones del Clima Organizacional, se encuentran entre 0,7 y 0,8 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel aceptable.

Validez por Juicio de expertos

Tabla 7

Validez de los instrumentos de Clima Organizacional por medio de juicio de expertos.

Grado	Nombres y Apellidos	Calificación
Magister en Gestión Educativa y Decencia Universitaria	Walter Oswaldo Flores Sánchez	Válido
Magister en Administración de la Educación	Jenny Mardely Namó Rivera	Válido
Magister en Docencia y Gestión Educativa	Wilson Ruperto Carrera Chamané	Válido

Validez y Confiabilidad del Instrumento Relaciones Interpersonales

La validez estadística se obtuvo por medio de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes de la Institución Educativa Santa Magdalena de Ciudad de Dios distrito de Guadalupe, Provincia de Pacasmayo, para luego aplicar Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

Tabla 8

	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Estilo liderazgo
1	0.72		
2	0.63		
3	0.71		
4	0.31		
5	0.46		
6	0.56		
7	0.50		
8	0.39		
9	0.66		
10		0.63	
11		0.71	
12		0.63	
13		0.63	
14		0.34	
15		0.32	
16		0.44	
17			0.38
18			0.33
19			0.43
20			0.45
21			0.44
22			0.38

Confiabilidad: Confiabilidad del Instrumento Relaciones Interpersonales

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos. Los resultados son los siguientes:

Tabla 9

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Relaciones Interpersonales

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.821	22

En la tabla 9, el valor obtenido es de 0.821 para el instrumento de la variable 2 Relaciones Interpersonales, determinando que es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8

Tabla 10

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades Comunicativas	,840	9
Compromiso Organizacional	,820	7
Estilo de Liderazgo	,814	6

En la tabla 10 como se aprecia los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de las dimensiones de las Relaciones Interpersonales se encuentran entre 0,7 y 0,8 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel aceptable.

Tabla 11

Validez del instrumento de Relaciones Interpersonales por medio de juicio de expertos

Grado	Nombres y Apellidos	Calificación
Magister en Gestión Educativa y Decencia Universitaria	Walter Oswaldo Flores Sánchez	Válido
Magister en Administración de la Educación	Jenny Mardely Namó Rivera	Válido
Magister en Docencia y Gestión Educativa	Wilson Ruperto Carrera Chamané	Válido

2.5. Procedimiento

Dentro del procedimiento a seguir para la siguiente investigación, se solicitó el permiso correspondiente a las instituciones de provincia de Pacasmayo donde se realizará la investigación, después de que se logre aplicar los instrumentos, se tabularán los datos de los cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales, finalmente la parte estadística servirá para determinar el nivel de las variables y dimensiones y sus correlaciones según corresponda.

2.6. Método de análisis de datos

Como primer punto dentro del método de análisis de datos se abordó la estadística descriptiva, estableciéndose los siguientes: Primer paso, después de obtener los resultados de los cuestionarios, se procedió a elaborar la data del cuestionario de Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones y la data del cuestionario de Relaciones Interpersonales con sus respectivas dimensiones, Segundo paso, se procesaron los datos para obtener el nivel de los resultados de ambas variables y sus respectivas dimensiones. Tercer paso se elaboró las tablas de doble entrada de los resultados obtenidos. Cuarto paso, se procedió a elaborar los gráficos de barras verticales y el último paso consiste en procesar los datos para obtener las correlaciones aplicando primero la prueba de Kolmogorov-Smirnov (debido a que la muestra es superior a 50 individuos) la cual nos permitirá establecer qué tipo de coeficiente de correlación aplicar.

Como segundo punto tenemos a la estadística inferencial, para la cual se utilizó en programa Spss Versión 22 donde se procesarán los datos de ambas variables y sus dimensiones, y finalmente se estableció el nivel de correlación entre la variable satisfacción organizacional y las relaciones interpersonales, aplicando primero la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra superior a 50 individuos, la cual determinó el coeficiente de correlación. Para la elaboración de tablas y gráficos se realizará a través del Microsoft Excel.

2.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se consideran los siguientes aspectos éticos, como primer punto tenemos el conocimiento informado de la institución educativa donde se aplicarán los instrumentos de investigación, después de obtener el consentimiento de la institución se procederá a conversar con los participantes de la muestra con la finalidad de que participen de forma voluntaria, en el desarrollo de los cuestionarios, además que sus identidades permanecerán en el anonimato, sin evidencias fotográficas, y por último el manejo de la información que se obtenga de la aplicación de los instrumentos será solo de dominio de las instituciones las cuales están participando en la investigación y de la investigadora para los fines pertinentes que indica la investigación propiamente dicha.

III. RESULTADOS

Tabla 12

Nivel del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

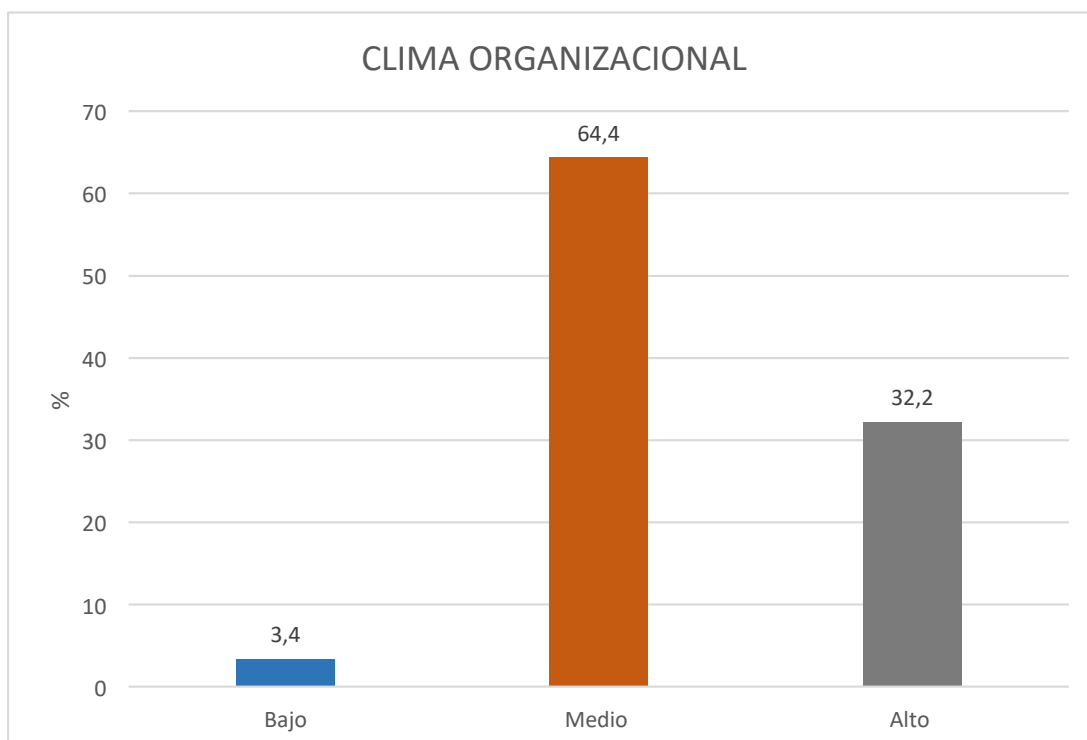
CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
Bajo	3	3,4
Medio	56	64,4
Alto	28	32,2
TOTAL	87	100,0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 12 se observa que el 3,2% de docentes consideran que existe un clima organizacional bajo, un 64,4% que es medio y un 32,2% que es alto. Determinándose clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se ubica en un nivel medio con un 64,4%

Figura 1



Fuente: Tabla 12

Tabla 13

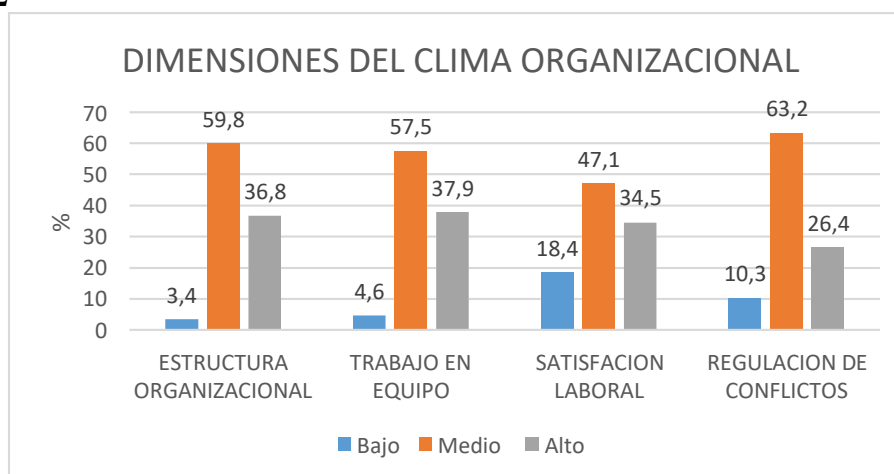
Niveles de las dimensiones del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Niveles	DIMENSIONES							
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		TRABAJO EN EQUIPO		SATISFACIÓN LABORAL		REGULACIÓN DE CONFLICTOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	3	3,4	4	4,6	16	18,4	9	10,3
Medio	52	59,8	50	57,5	41	47,1	55	63,2
Alto	32	36,8	33	37,9	30	34,5	23	26,4
	87	100,0	87	100,0	87	100,0	87	100,0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 13 se observa que en la primera dimensión estructura organizacional, considera un 3,4 % como nivel bajo, un 59,8% de nivel medio, un 36,8% como nivel alto. Para la segunda dimensión trabajo en equipo se considera un 4,6% de nivel bajo, un 57,5% de nivel medio y un 37,9% de nivel alto. Para la tercer dimensión satisfacción laboral considera un 18,4% de nivel bajo, un 47,1% de nivel medio y un 34,5% de nivel alto. para la cuarta dimensión regulación de conflictos considera un 10,3% de nivel bajo, un 63,2% de nivel medio y un 26,4% de nivel alto.

Figura 2

Fuente: Tabla 13

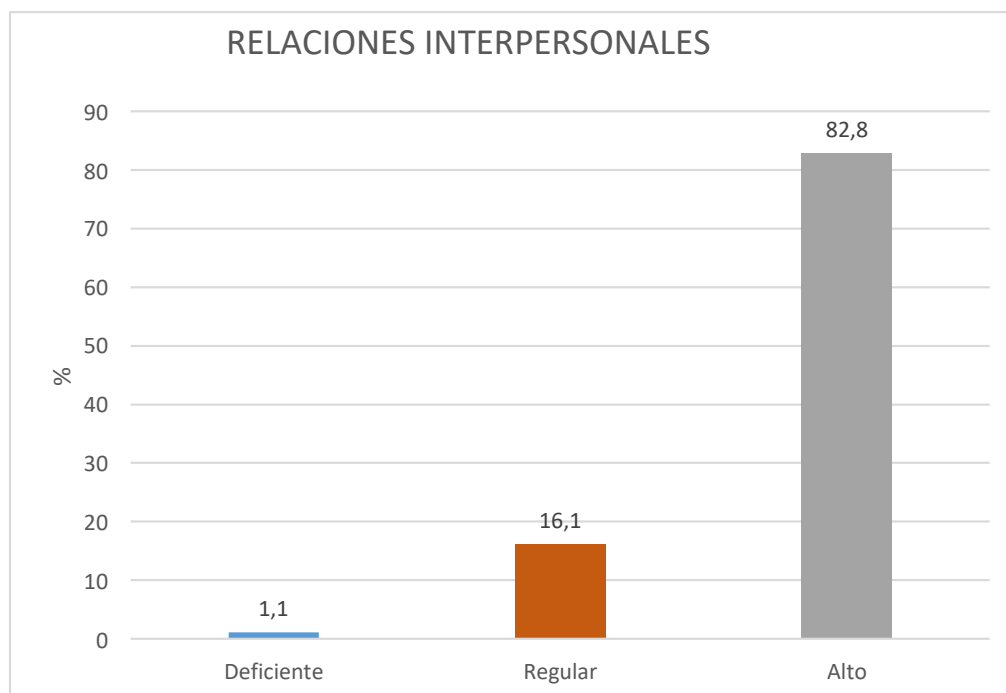
Tabla 14

Nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

RELACIONES INTERPERSONALES	Nº	%
Deficiente	1	1,1
Regular	14	16,1
Alto	72	82,8
TOTAL	87	100,0

Fuente: Cuestionario de las relaciones interpersonales Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 14 se aprecia que el 1,1 de los docentes consideran que las relaciones interpersonales se ubican en el nivel deficiente, el 16,1% en el nivel regular y el 82,8% en el nivel alto. Determinándose que las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en un nivel alto con un 82,8%.

Figura 3

Fuente: Tabla 14

Tabla 15

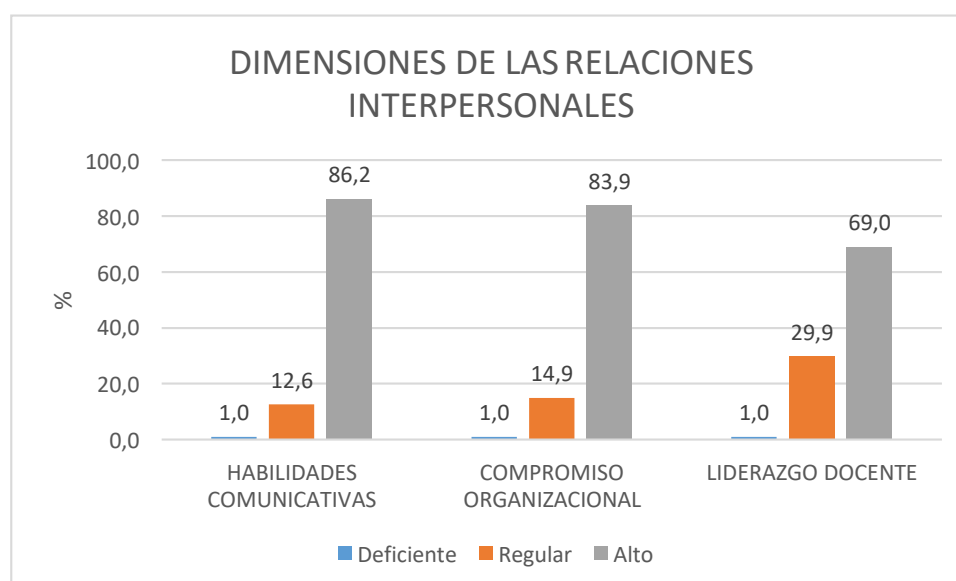
Niveles de las dimensiones de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Niveles	DIMENSIONES					
	HABILIDADES COMUNICATIVAS		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		LIDERAZGO DOCENTE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	1	1,1	1	1,1	1	1,1
Regular	11	12,6	13	14,9	26	29,9
Alto	75	86,2	73	83,9	60	69,0
	87	100,0	87	100,0	87	100,0

Fuente: Cuestionario de las relaciones interpersonales

Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 15 se aprecia en la primera dimensión habilidades comunicativas un 1,1% de nivel deficiente, un 12,6% de nivel regular y un 86,2% de nivel alto. Para la segunda dimensión compromiso organizacional se evidencia un 1,1% de nivel deficiente, un 14,9% de nivel regular y un 83,9% de nivel alto. Para la cuarta dimensión estilo de liderazgo se evidencia un 1,1% de nivel deficiente, un 29,9% de nivel regular y un 69,0% de nivel alto.

Figura 4

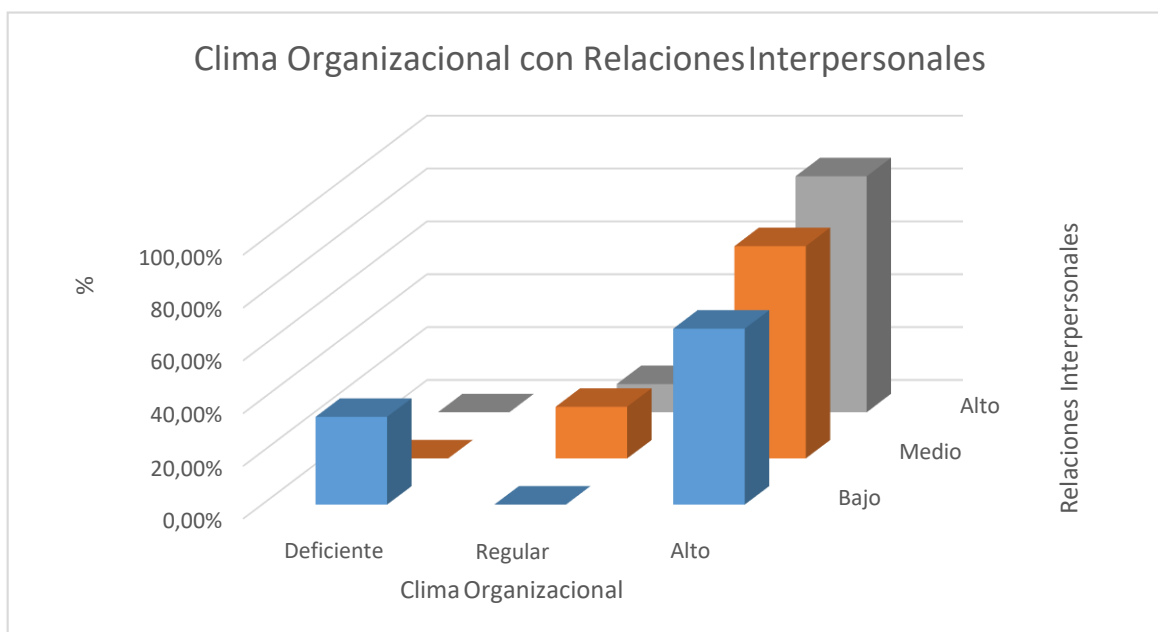
Fuente: Tabla 15

Tabla 16

Distribución de docentes según el clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019

Calificación			Relaciones Interpersonales			
			Deficiente	Regular	Alto	Total
Clima Organizacional	Bajo	Nº	1	0	2	3
		%	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	Medio	Nº	0	11	45	56
		%	0,0%	19,6%	80,4%	100,0%
	Alto	Nº	0	3	25	28
		%	0,0%	10,7%	89,3%	100,0%
Total		Nº	1	14	72	87
		%	1,1%	16,1%	82,8%	100,0%

Figura 5



Fuente: Tabla 16

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Ho: No existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Al ser la muestra mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, para ello se ha determinado las siguientes hipótesis según las variables de estudio.

Variable: Clima Institucional

Ho: La variable Clima Organizacional sigue una distribución normal ($> 0,05$) Hi:

La variable Clima Organizacional no sigue una distribución normal ($p < 0,05$)

Variable: Relaciones Interpersonales

Ho: La variable Relaciones Interpersonales sigue una distribución normal ($> 0,05$) Hi:

La variable Relaciones Interpersonales no sigue una distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 17

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	SATISFACCION LABORAL	REGULACION DE CONFLICTOS	RELACIONES INTERPERSONALES	HABILIDADES COMUNICATIVAS	COMPROMISOS ORGANIZACIONAL	ESTILOS DE LIDERAZGO
N		87	87	87	87	87	87	87	87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	90,0690	25,4713	24,6782	23,3103	16,6092	90,1379	37,0920	28,9425	24,1034
	Desviación típica	19,22679	6,21109	5,14328	6,77943	4,29807	12,28174	4,89573	4,36784	4,09490
	Absoluta	0,141	0,151	0,096	0,081	0,170	0,158	0,140	0,093	0,142
Diferencias más extremas	Positiva	0,141	0,151	0,096	0,081	0,129	0,158	0,140	0,083	0,142
	Negativa	-0,080	-0,132	-0,078	-0,062	-0,170	-0,102	-0,092	-0,093	-0,105
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,311	1,408	0,893	0,760	1,587	1,470	1,303	0,865	1,327
Sig. asintót. (bilateral)		0,064	0,038	0,402	0,610	0,013	0,027	0,067	0,443	0,059

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Comentario: En la tabla 17 se observa que existe una significancia para la variable Clima Organizacional de 0,064 ($> 0,05$), mientras que para la variable Relaciones Interpersonales la significancia es de 0,027 ($< 0,05$). Con estos resultados se rechaza el H_1 de la variable Clima Organizacional y se acepta el H_0 de la variable Relaciones Interpersonales. Debido a que una de las variables presenta distribución normal y otra no, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 18

Correlación de Rho Spearman entre las variables Clima organizacional y Relaciones Interpersonales

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	RELACIONES INTERPERSONALES
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0,486**
Significancia	0,000
N	87

Fuente: Cuestionarios del clima organizacional y las relaciones escolar

*** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).*

Comentario: En la tabla 18 se aprecia de acuerdo a las variables clima organizacional y las relaciones interpersonales, de acuerdo al Rho Spearman un valor de 0,486 y una significancia de 0.000, por lo cual se demuestra que la correlación es moderada pero altamente significativa.

Tabla 19

Correlación de Rho Spearman entre La dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIÓN REGULACIÓN DE CONFLICTOS
RELACIONES INTERPERSONALES				
Coef. De Correlación	0,485**	0,554**	0,476**	0,304**
Significancia	0,000	0,000	0,000	0,004
N	87	87	87	87

Fuente: Cuestionarios de clima Organizacional y relaciones interpersonales

*** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).*

Comentario: Referente a la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales, se aprecia en la tabla 7 de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,435 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación altamente significativa entre la dimensión y la variable en mención. Referente a la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, se aprecia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,554 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación altamente significativa entre la dimensión y la variable en mención. Referente a la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,476 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación altamente significativa entre la dimensión y la variable en mención. Referente a la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales, se aprecia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,304 indicando una correlación positiva baja, con una significancia de 0,004 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación significativa entre la dimensión y la variable en mención.

VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Ho: No existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 18 se presenta que existe correlación positiva moderada con un $Rho=0.486$ entre la variable Clima organizacional y la variable Relaciones Interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H0: No existe una relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 19 se presenta que existe correlación positiva moderada con un $Rho=0.485$ entre la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales y con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales.

H2: Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 19 se presenta que existe correlación positiva moderada con un $Rho=0.554$ entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente variables

H3: Existe una relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

H0: No existe una relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 19 se presenta que existe correlación positiva moderada con un $Rho=0.476$ entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente variables

H4: Existe una relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H0: No existe una relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 19 se presenta que existe correlación positiva baja con un $Rho=0.304$ entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.004 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se evidencia entre las variables clima organizacional y las relaciones interpersonales, se aprecia en la tabla 18 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman igual al 0,486 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables en mención. Afirmando la evidencia presentada tenemos a Moreno (2018) quien establece la relación evidentemente alta y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral. Otra investigación que ratifica los resultados es la de Cristóbal (2017) donde se aprecia la existencia de una relación moderada, pero sobre todo positiva entre clima organizacional y las relaciones interpersonales, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, además es significativa puesto que el valor de p es menos al 0.05. La teoría también revalida los resultados de acuerdo a Molina (2011) quien resalta que la importancia del clima organizacional está basada en el aspecto psicológico que se establece en la institución sobre el ambiente que existe en la misma. Por lo cual se establece una relación de reciprocidad y redistribución, entre lo que la empresa ofrece al trabajador por sus servicios, identificación y lealtad y lo que el trabajar brinda a la empresa, además de las relaciones interpersonales que surjan entre trabajadores. Por ello se afirma la necesidad de establecer un buen clima de trabajo, donde los deberes y obligaciones, así como los reconocimientos y retribuciones, se den de acuerdo al trabajo que el empleado brinde a la institución.

Como primer objetivo específico, los resultados evidencian que en la tabla 12 se observa que el 3,2% de docentes consideran que existe un clima organizacional bajo, un 64,4% que es medio y un 32,2% que es alto. Determinándose clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, se ubica en un nivel medio con un 64,4%. En la tabla 13 se observa que en la primera dimensión estructura organizacional, considera un 3,4 % como nivel bajo, un 59,8% de nivel medio, un 36,8% como nivel alto. Para la segunda dimensión trabajo en equipo se considera un 4,6% de nivel bajo, un 57,5% de nivel medio y un 37,9% de nivel alto. Para la tercer dimensión satisfacción laboral considera un 18,4% de nivel bajo, un 47,1% de nivel medio y un 34,5% de nivel alto. para la cuarta dimensión regulación de conflictos considera un 10,3% de nivel bajo, un 63,2% de nivel medio y un 26,4% de nivel alto. Corroborando los datos tenemos la

investigación de Centeno (2016) quien concluye que el factor preponderante es la comunicación que existe entre los docentes, la cual permite solucionar los conflictos que se presentan y trabajar en equipo, siendo la dimensión más resaltante son las relaciones interpersonales por lo anteriormente mencionado. Otra investigación que confirma los resultados es la de Prado (2015) quien establece que el clima laboral es el eje de toda organización y que este incide en el desempeño de los trabajadores por ello su relación es de causa efecto. La teoría ratifica los resultados por medio del planteamiento de Chiavenato, (1992) quien establece que el clima organizacional es la parte interna y casi imperceptible de la institución, todo ello evidenciado desde un punto psicológico, donde interviene diversos factores tanto materiales como son la infraestructura, es decir el ambiente laboral, la cultura, organización, la implementación tecnológica, las normativas y políticas, los objetivos y metas propuestos, los valores, la misión, la visión a todo ello se le denomina Estructurales , el otro aspecto está involucra las actitudes de los trabajadores, los valores que se practican, los reconocimientos, las sanciones a todo esto se le determina como el aspecto social.

Se evidencia que los resultados para el segundo objetivo específico, en la tabla 14 el nivel deficiente obtuvo un 1,1% de docentes, el 16,1% en el nivel regular y el 82,8% en el nivel alto. Determinándose que las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, se encuentra en un nivel regular con un 82,8%. Así mismo en la tabla 15 se aprecia en la primera dimensión habilidades comunicativas un 1,1% de nivel deficiente, un 12,6% de nivel regular y un 86,2% de nivel alto. Para la segunda dimensión compromiso organizacional se evidencia un 1,1% de nivel deficiente, un 14,9% de nivel regular y un 83,9% de nivel alto. Para la cuarta dimensión estilo de liderazgo se evidencia un 1,1% de nivel deficiente, un 29,9% de nivel regular y un 69,9% de nivel alto. La investigación que confirma los resultados de la investigación es la de Bolaños (2015) quien concluye que las relaciones interpersonales son buenas, pues entre pares practica diversos valores como la solidaridad, el respeto y tiene una comunicación aceptable, además se percibe la buena valoración que tiene de sí mismo, por ello saben manejar diversos problemas que se les presenta en el quehacer cotidiano a pesar de que siempre existen ciertas discrepancias tratan de darle la mejor solución a sus conflictos. Otra investigación que corroborando los resultados es la de Vásquez (2018) quien establece que existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución, lo cual permite que haya predisposición para el trabajo, incidiendo en su

motivación extrínseca como intrínseca. La teoría que ratifica los resultados de la investigación es la de las Relaciones interpersonales se abordarán de acuerdo a la importancia de la Teoría de Relaciones Interpersonales de Rogers (2001) quien establece que para lograr buenas relaciones interpersonales, es necesario establecer una comunicación horizontal y constante entre directivos y empleados, con la finalidad de organizar mejor el trabajo, para el logro de las metas, buscando que los trabajadores desarrollen al máximo sus habilidades y capacidades. Por ello establece que todo ser humano, puede modificar no sólo su conducta, sino de potencializar sus capacidades, dejando la dependencia, hasta llegar al punto de ser autosuficiente, y así mejorar el auto concepto de sí mismo y de los seres de su entorno.

Finalmente, en la tabla 19 los resultados de las correlaciones y son las siguientes:

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.485$ entre la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales y con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente se acepta la hipótesis alterna de la investigación por la evidente relación entre variables

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.554$ entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente se rechaza la hipótesis nula, por ser una relación altamente significativa.

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.476$ entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente la relación es evidentemente altamente significativa.

Se presenta una correlación positiva baja con un $Rho=0.304$ entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales, con una significancia de 0.004 ($p < 0.05$). Estadísticamente se acepta la relación a pesar de ser moderada pero evidentemente significativa.

Por lo tanto, se concluye que existe correlación moderada entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales, dichos resultados se sustentan en los planteamientos. Todo ello corroborado de acuerdo a los planteamientos de Litwin y Stringer (1968) quienes establecen que el clima organizacional está determinado por la percepción de los trabajadores, colocándolo como un factor subjetivo que cada trabajador percibe del ambiente laboral, formándose sus propias actitudes frente al trabajo, su grado

de motivación de acuerdo a las retribuciones sociales o emocionales y de acuerdo a las relaciones interpersonales que establezca. Y por lo establecido por Monge (2017) quien menciona que las relaciones interpersonales, se basan en que somos seres sociales y que a lo largo de nuestra vida formamos diversos círculos tanto familiares, laborales, amicales, etc. por ello el ser humano tiene la necesidad de relacionarse desde que es concebido, siendo su primera y estrecha relación, con su madre, después del nacimiento el círculo de relaciones crece, porque se encuentra en el seno de una familia, donde muchas veces no solo interviene mamá y papá, sino esta los demás miembros de la familia como abuelos, sobrinos, tíos, etc. posteriormente cuando comenzamos la vida escolar formamos vínculos de amistad con nuestros pares o profesores, de igual manera al entrar en el plano laboral, formaremos vínculos de acuerdo a nuestros intereses o a las diversas necesidades que se nos presente. Desde luego a todos estos vínculos se les denomina relaciones interpersonales, que cuando no se respetan, se crea cierta disconformidad, desconfianza, generando problemas; por ello es conveniente que siempre se establezcan normas con la finalidad de que siempre existan los mismos derechos y deberes para cada uno de los miembros o integrantes involucrados.

Teniendo en cuenta los planteamientos descriptos se concluye que existe correlación entre la variable Clima organizacional y la variable Relaciones Interpersonales, por ello es esencial tener en cuenta el clima organizacional asumido, influye en las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019

V. CONCLUSIONES

- Se estableció que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales existe una correlación moderada debido a que el Rho Spearman igual a 0,486 lo cual indica que en la institución existe un clima promedio, influenciando de cierta forma en las relaciones que se han establecido entre docentes, siendo altamente significativo con un valor de 0,000 menor a 0,05.
- Se evidenció que el nivel del clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, cuenta con un nivel medio con un 64,4%, por lo cual se hace necesario que se implemente un programa que permita mejorar este aspecto.
- Se evidenció que el nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, cuenta con un nivel regular con un 82,8%. Debido a ello es necesario un grupo de talleres que reafirmen las relaciones que se vivencian en la institución.
- Se demostró por medio de los resultados que entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión estructura organizacional, con un Rho Spearman igual a 0,485 determinándose que es una relación moderada, es decir que las relaciones que se generan entre docentes, están ligadas de cierta manera a la estructura que maneja la institución o viceversa, así mismo esta es significativa por el valor de 0.000 ($p < 0.05$) por lo cual se establece que es altamente significativa.
- Se concluyó en entre la variable relaciones interpersonales y dimensión trabajo en equipo, se presenta un $Rho=0.554$ determinando una relación moderada, es decir cuando existen buenas relaciones entre colegas, esta se ve reflejada en la forma y los resultados exitoso de un trabajo en equipo, siendo esta significativa con un valor de 0.000 ($p < 0.05$). por lo cual se establece que es altamente significativa.
- Se concluyó que las relaciones interpersonales y dimensión satisfacción laboral cuentan con un $Rho=0.476$, determinándose una relación moderada, por ello se afirma que, si los docentes establecen con sus colegas buenas relación, lazos fraternos o amicales, estos se sienten recompensados, y de cierta forma satisfechos

con la labor que realizan, con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). por lo cual se establece que es altamente significativa.

- Se concluyó que entre las relaciones interpersonales y la dimensión regulación de conflictos, se evidencia un $Rho=0.304$, por lo cual se establece una relación baja, por lo cual se establece que de cierta forma las relaciones que se establecen entre colegas influye de cierta forma en la solución a los problemas que se presenten entre pares, además el valor p es de 0.004 ($p < 0.05$). por lo cual se establece que es altamente significativa.

VI. SUGERENCIAS

- Para los directivos, administrativos de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Socializar los resultados de la presente investigación con el propósito de mejorar los aspectos negativos.
- A los docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, aplicar los instrumentos de la presente investigación, tener en cuenta los instrumentos aplicados, puesto que han sido validados estadísticamente y por juicio de experto, así mismo se pueden adaptar y contextualizar a diversos contextos presentes en la zona.
- Para los directivos y docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, utilizar el instrumento presentado con el propósito de realizar una medición constante sobre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, dando cumplimiento a los objetivos estratégicos planteados en la IE.
- A los directores de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, capacitar a su personal, sobre temas concernientes a clima organizacional y relaciones interpersonales, mejorando la calidad de servicio que se brinda a la comunidad.
- A los directores y docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, implementar un plan de trabajo para mejorar el clima organizacional, lo cual permitirá establecer un trabajo mancomunado con todos los agentes educativos.
- A los directores y docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, realizar jornadas o talleres de interacción y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, con la finalidad de limar asperezas entre colegas, permitiendo establecer buenos equipos de trabajo, brindando una mejor atención educativa.
- A los directores y docentes de los colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019, brindar a su personal el reconocimiento correspondiente, elevando la autoestima de sus docentes y trabajadores y así lograr el fortalecimiento de la identificación con la institución.

VII. Referencias:

- Alborés P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideaspropias.
- Albarran, L y Castillo, L (2014) *Validez y Confiabilidad*. Universidad Yacambu. Venezuela.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT Escuela de Economía.
- Barriga, R. (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf;jsessionid=C2A85F900575347F6DDBF2239EBE597C?sequence=1
- Beiza, A. (2012) *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II"* (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. Valencia- España.
- Bolaños, J. (2015) *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativo*. (tesis de maestría) Quetzaltenango- Guatemala. Universidad Rafael Landívar Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Brunet, L. (2004) *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas. México.
- Centeno, J. (2016) “*Clima Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015*”. (tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Chilón, C. (2017) *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima- Perú.

- Cristóbal, E. (2017) *Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL – 2017*. (tesis de maestría) Lima- Perú. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14640/Crist%C3%B3bal_CEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dalton, M., (2007). *Relaciones humanas*. 3ra. ed. México: Thomson
- Díaz, K. (2019) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México* (tesis de maestría) Universidad de Morelos. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Effio, M. (2018) “*Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017* (tesis de maestría) La Libertad- Perú. Universidad César Vallejo
- Díaz (2019) *Desafíos de la educación en el Siglo XXI. Balance 2018 y desafíos 2019*. Recuperado de <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2019/01/03/balance-2018-y-desafios-2019/>
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- García, M. (2005). *Comunicación y relaciones interpersonales*. España: VAM.
- Gardner, H. (1999). *Inteligencia reformulada: inteligencia múltiple para el siglo 21*. Nueva York: Libros Básicos.
- Goleman, D. (1999). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books. (Trad. Cast. Kairós).
- Gonzales, S. y Figueroa, H. (2017) *Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial El Carmen - Colombia, 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Norbert Wiener. Lima – Perú.

- Halpin, A. & Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. sexta edición Ed. McGraw-Hill México.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc – Graw- Hill. México D.F. México.
- Hoy, W. & Feldman, J. (2003). *Organizational Health Profiles for High Schools*.
- Freiberg, J. (ed) *School Climate. Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning environments*. London: RoutledgeFalmer..
- Kerlinger, Fred y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. McGraw Hill. México.
- Levin, R. I. y D. S. Rubin (1996). *Estadística para Administradores*, 6ª. ed., Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, México.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- López, M. Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018) *Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador*. Revista Espacio Vol. 39 (Nº 35)
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015) *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación* (tesis de maestría) Universidad EAFIT Colombia.
- Mayer, J. D., Salovey, P. Y Caruso, D. (2000). “*Models of emotional intelligence*”. End R.J. Sternberg
- Mendenhall, W. y Reinmuth, E. (1978) *Estadística para Administración y Económica*, México: Grupo Editorial Iberoamericana.

- Monje A., C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Guía Didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Monge, J. (2017) *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Molina M. (2011). “*Estudios de clima organizacional*”.
- Moreno, S. (2018) *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *Revista CES Derecho*, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33.
- Pastrana, V. (2017) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima*. (tesis de maestría) Universidad de Piura.
- Prado, C. (2015) *Relación Entre Clima Laboral y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Administrativos De La Universidad Cesar Vallejo De Trujillo* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional De Trujillo. Libertad- Perú.
- Prisco, X. y De la Cruz, F. (sf.) *Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública Áreas de investigación: Administración de recursos humanos*. Universidad Nacional Autónoma de México. Morelos-México.
- Ramos, D. (2012) *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia
- Rogers, C. y. (2001). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teorías y práctica de la terapia no directiva*, Tomo IV. Barcelona: Paidós.
- UNESCO (2017) *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*.
- Vásquez, J. (2018) *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*. (tesis de maestría) La Libertad- Perú. Universidad César Vallejo.

Zavaleta (2016) *Niveles De Desarrollo Del Clima Organizacional En La Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” De Trujillo En El Año 2013*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Lima- Perú.

Zegarra, C. (2018) “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular UGEL 01, 2016* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima- Perú.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? 2.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? 3.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019? 4.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el nivel de la variable clima organizacional en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la dimensión regulación de conflictos</p>	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Universidad de Montemorelos. Diaz, K. (2019) “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico” Universidad Rafael Landívar. Bolaños, J. (2015) “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativo” Universidad EAFIT. Manosalvas, C., Manosalvas, L. Y Nieves, J. (2015) “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación” <p>A nivel nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Universidad César Vallejo. Cristóbal, E. (2017) “Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017”. Universidad Nacional Del Centro del Perú. Centeno, J. (2016) “Clima Organizacional En Los Docentes De La Institución Educativa Técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Barriga, R. (2016) “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016”. <p>A nivel local</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Ho: No existe una relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p> <p>Hipótesis específica: H₁: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₂: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Ramos (2012, p. 176)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional trabajo en equipo satisfacción laboral regulación de conflictos <p>Variable 2 Relaciones Interpersonales</p> <p>Dalton, (2007)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidades Comunicativas compromiso organizacional Estilos de liderazgo 	<p>Tipo de investigación: Básica o pura Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 102 sujetos de personal docente de instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Muestra: Probabilística, conformada por 80 sujetos de personal docente de las instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Técnicas e instrumentos: <u>Encuesta</u> - Cuestionario para medir el Clima Organizacional <u>Entrevista</u> - Cuestionario de Relaciones Interpersonales</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta. Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados. Finalmente se aplicará La rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>

	<p>del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad César Vallejo. Vásquez, J. (2018) “Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017” • Universidad César Vallejo. Effio, M. (2018) “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017” • Universidad César Vallejo. Zegarra, C. (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016” <p>Marco teórico referencial Clima Organizacional Dimensiones del Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura organizacional ✓ trabajo en equipo ✓ satisfacción laboral ✓ regulación de conflictos <p>teorías del clima organizacional</p> <p>Relaciones interpersonales Dimensiones de las Relaciones Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Comunicativas ✓ compromiso organizacional ✓ Estilos de liderazgo <p>Teorías de las relaciones interpersonales</p>	<p>interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H₃: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p> <p>H₄: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p>		
--	---	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todos los enunciados.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

LEYENDA

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	EN ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	I. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Considero que la organización de la institución es efectiva					
2	Los objetivos de la organización buscan la eficacia					
3	Los objetivos de la organización buscan la eficiencia					
4	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa					
5	La distribución de las funciones considera las potencialidades de los docentes.					
6	La distribución de las funciones considera la capacidad de trabajo de los docentes					
7	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización					
	II. TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
8	El personal participa de manera activa en los equipos de trabajo					
9	El personal participa de forma dinámica en los equipos de trabajo					
10	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual					
11	Existe cohesión en los equipos de trabajo					
12	Considera que los roles asignados se cumplen con responsabilidad					
13	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo					
14	Considero que el equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones					
	III. SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
15	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas					
16	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva					
17	Me siento satisfecho con mi labor en la I.E.					
18	He recibido recompensas por la labor que desempeño					
19	He recibido felicitaciones públicas por la labor que desempeño					
20	He recibido algún reconocimiento por la labor que desempeño					
21	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo					
	IV. REGULACION DE CONFLICTOS	1	2	3	4	5
22	La toma de decisiones es oportuna					
23	Se resuelven adecuadamente los problemas que se presentan					
24	Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto					
25	Se intervienen oportunamente ante un conflicto					
26	Considero que no existe problemas en la institución educativa					

ANEXO N° 03:
FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- a) Nombre del Test:** Cuestionario de clima organizacional
- b) Autor del Test:** Yony Marcelino Malvas Rojas y Gilmar Jhon Arce Baltazar (2013)
- c) Forma de aplicación:** Individual
- d) Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) Aplicación:** Docentes de la educación básica regular
- f) Objetivo de la prueba:**
Conocer y evaluar el clima organizacional en sus cuatro dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.
- g) Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		mín	máx
Estructura organizacional	7 ítems	7	35
Trabajo en equipo	7 ítems	7	35
Satisfacción laboral	7 ítems	7	35
Regulación de conflictos	5 ítems	5	25

Leyenda

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

<div> <div>DIMENSIÓN</div> <div>VALORACIÓN</div> </div>	Estructura organizacional	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	Regulación de conflictos	PUNTAJE	
					MÍN	MÁX
Bajo	7 – 15	7 – 15	7 – 15	5 – 11	26	60
Medio	16 – 25	16 – 25	16 – 25	12 – 18	61	95
Alto	26 – 35	26 – 35	26 – 35	19 -25	96	130

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todos los enunciados.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

LEYENDA

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES COMUNICATIVAS					
1.	Defiende sus derechos en forma adecuada					
2.	Reclama sus derechos en forma adecuada					
3	Respeto la opinión de los demás.					
4	Elogia diciendo cosas positivas de los demás.					
5	Demuestra preocupación por entender los problemas de los demás.					
6	Demuestra preocupación por entender las emociones de los demás.					
7	Ayuda a las personas que tienen problemas					
8	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
9	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
10.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
11	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
12	Toma iniciativa para comunicar los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					
13.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
14.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
15.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					
16.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros					

Nº	ÍTEMS	OPCION				
		1	2	3	4	5
	LIDERAZGO DOCENTE					
17.	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística					
18.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
19.	Actúa con integridad ante cualquier situación.					
20.	Pregona y educa con el ejemplo					
21.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					
22.	Desarrolla buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales enriquecen la convivencia.					

ANEXO N° 05:

FICHA TÉCNICA

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario de Relaciones Interpersonales
b) **Autor del Test:** Arce y Malvas (1999) y Adaptado por Erika Vásquez Donada (2017)
c) **Forma de aplicación:** Individual
d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
e) **Aplicación:** Docentes de la educación básica regular
f) **Objetivo de la prueba:**
Conocer y evaluar las Relaciones interpersonales en sus tres dimensiones Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente.
g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		mín	máx
Habilidades Comunicativas	9 ítems	9	45
Compromiso Organizacional	7 ítems	7	35
Liderazgo Docente	6 ítems	6	30

h)

i) **Leyenda**

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Liderazgo Docente	TOTAL
Deficiente	9 – 20	07 – 15	06 - 13	22 – 50
Regular	21 - 32	16 - 25	14 - 21	51 – 80
Alto	33 - 45	26 - 35	22 - 30	81 –

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"



SOLICITO: Autorización para aplicación de prueba piloto para proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señora : Silvia Irene Asmat Sigueñas.

Directora de la Institución Educativa "Santa Magdalena" de Ciudad de Dios.

Yo, Alicia Ysabel Nomberto Huaccha, identificado con DNI N° 19250597 con domicilio en calle Loa N° 184 del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de una prueba piloto a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San José, 27 de setiembre del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alicia Ysabel Nomberto Huaccha'.

Alicia Ysabel Nomberto Huaccha
DNI N° 19250597

DATA DE RESULTADOS: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	Total	D1	D2	D3	D4
1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	106	30	31	28	17
2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	85	20	25	25	15
3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	91	24	23	26	18
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	5	1	1	1	3	3	2	2	1	3	66	20	20	15	11
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	100	27	28	27	18
6	2	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	1	77	21	28	14	14
7	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	4	2	102	29	29	24	20
8	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	4	1	100	29	28	24	19
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	64	14	22	16	12
10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	105	29	30	28	18
11	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	94	25	24	26	19
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	110	32	28	28	22
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	109	28	28	33	20
14	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	5	4	4	4	4	2	91	24	27	22	18
15	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	86	21	31	21	13
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	77	21	22	21	13
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84	23	23	24	14
18	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	88	25	20	24	19
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	113	33	30	30	20
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	73	21	21	18	13

0.4 0.4 0.5 0.9 0. 0.8 0.6 0.4 0.4 0.6 1.2 1.0 0.6 0.6 0.5 0.8 1.1 1.2 0.9 1.0 1. 0.6 0.6 0.6 0. 1.1
4 4 5 5 9 6 4 5 7 4 9 8 1 6 1 5 2 5 4 7 2 9 8 5 6 7



DATA DE RESULTADOS: VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total	D1	D2	D3
1	5	5	5	5	5	5		4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	97	42	32	23
2	4	4	3	4	3	3		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	85	31	28	26
3	5	5	5	4	5	4		5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	97	42	32	23
4	5	4	5	5	4	4		4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	94	39	28	27
5	5	5	5	5	4	4		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	101	40	35	26
6	3	3	5	5	4	3		3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	87	33	33	21
7	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	99	45	31	23
8	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	36	28	24
9	5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95	41	31	23
10	5	5	5	5	5	5		4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	101	44	34	23
11	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86	36	26	24
12	5	5	5	5	4	4		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	100	42	35	23
13	5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	98	41	32	25
14	4	4	5	3	5	5		4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	99	40	30	29
15	5	4	5	4	4	4		4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	101	39	33	29
16	5	5	5	5	5	4		4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	96	41	29	26
17	4	4	4	4	4	4		4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	91	36	29	26
18	5	5	5	5	4	4		4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	41	35	30
19	5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	39	28	24
20	5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	96	41	29	26

0.33 0.35 0.3 0.34 0.3 0.26 0.211 0.3 0.55 0.216 0.22 0.4 0.2 0.4 0.3 0.3 0.2 0.2 0.2 0.4 0.6 0.2

2.96

2.17

1.8

11.6475 7.09 5.4475

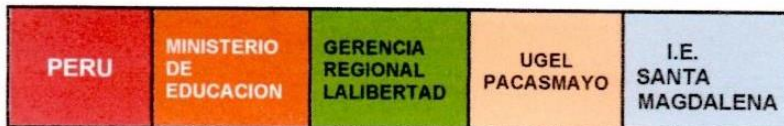
DATA DE RESULTADOS DE PEARSON: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	Total		
1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	106	p1	0.75
2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	85	p2	0.83
3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	91	p3	0.86
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	5	1	1	1	3	3	2	2	1	3	66	p4	0.71
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	100	p5	0.88
6	2	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	1	77	p6	0.84
7	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	4	2	102	p7	0.81
8	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	4	1	100	p8	0.44
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	64	p9	0.31
10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	105	p10	0.70
11	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	94	p11	0.71
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	110	p12	0.48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	109	p13	0.62
14	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	5	4	4	4	4	2	91	p14	0.65
15	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	86	p15	0.73
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	77	p16	0.77
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84	p17	0.60
18	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	88	p18	0.56
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	113	p19	0.71
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	73	p20	0.66
																												p21	0.70
																												p22	0.64
																												p23	0.75

p24	0.77
p25	0.85
p26	0.39

DATA DE RESULTADOS DE PEARSON: VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total			
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	93	p1	0.72	
2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	81	p2	0.63	
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	93	p3	0.71	
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	90	p4	0.31	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	96	p5	0.46	
6	3	3	5	5	4	3	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	83	p6	0.56	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95	p7	0.50	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	p8	0.39	
9	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	p9	0.66	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	97	p10	0.63	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	p11	0.71	
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	96	p12	0.63	
13	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	93	p13	0.63	
14	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	94	p14	0.34	
15	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	96	p15	0.32	
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	91	p16	0.44	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	86	p17	0.38	
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	p18	0.33	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	p19	0.43	
20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	92	p20	0.45	
																								p21	0.44	
																									p22	0.38



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

La directora de la Institución Educativa “Santa Magdalena” del Centro Poblado Ciudad de Dios, jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, la docente Alicia Ysabel Nomberto Huaccha identificado con DNI N° 19250597 ha realizado la aplicación de la prueba piloto de los instrumentos del trabajo de investigación titulado:

“Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019”

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Ciudad de Dios 27 de setiembre del 2019.



Santa Ysabel Asmat Siguenas
DIRECTORA

LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	26

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	87,7000	200,011	,727	,939
VAR00002	87,6000	198,042	,815	,939
VAR00003	87,5500	195,734	,843	,938
VAR00004	87,5000	194,579	,671	,940
VAR00005	87,2500	190,618	,865	,937
VAR00006	87,2500	191,882	,815	,938
VAR00007	87,7000	200,747	,791	,939
VAR00008	87,3000	205,589	,397	,943
VAR00009	87,2500	208,408	,267	,944
VAR00010	87,2000	196,063	,663	,940
VAR00011	88,1000	211,674	,034	,950
VAR00012	87,2500	205,039	,438	,942
VAR00013	87,1000	198,832	,585	,941
VAR00014	87,2500	200,197	,620	,940
VAR00015	87,4500	200,155	,708	,940
VAR00016	87,6500	189,818	,735	,939
VAR00017	86,9000	199,779	,554	,941
VAR00018	88,3000	200,116	,517	,941

VAR00019	88,1500	193,082	,673	,940
VAR00020	88,1000	195,147	,614	,940
VAR00021	87,1000	195,674	,670	,940
VAR00022	87,3500	200,976	,614	,940
VAR00023	87,4500	194,471	,721	,939
VAR00024	87,5500	199,208	,750	,939
VAR00025	87,6000	193,095	,827	,938
VAR00026	88,6500	203,397	,327	,944

Dimensión 1: Estructura organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	7

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	7

Dimensión 3: Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	7

Dimensión 4: Regulación de conflictos

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	5

LA CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES PERSONALES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00017	91,1500	31,292	,323	,816
VAR00018	91,2500	31,355	,274	,818
VAR00019	91,2000	31,116	,395	,814
VAR00020	91,2000	31,853	,124	,826
VAR00021	91,5000	33,421	-,104	,844
VAR00022	91,0500	30,787	,381	,814
VAR00001	90,7500	28,724	,640	,801
VAR00002	90,8500	29,187	,542	,805
VAR00003	90,6500	28,976	,644	,801
VAR00004	91,0000	31,474	,188	,823
VAR00005	91,1500	30,555	,368	,814
VAR00006	91,3000	29,905	,477	,809
VAR00007	91,4000	30,779	,414	,813
VAR00008	91,0000	30,947	,269	,819
VAR00009	91,0500	28,050	,569	,803
VAR00010	90,7000	29,905	,577	,806
VAR00011	90,7000	29,589	,642	,804
VAR00012	91,2500	28,724	,545	,805
VAR00013	90,8000	29,747	,564	,806
VAR00014	91,3000	31,063	,227	,822
VAR00015	91,1500	31,187	,261	,819

VAR00016	91,0000	30,421	,351	,815
----------	---------	--------	------	------

LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Dimensión 1: Habilidades Comunicativas

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	9

Dimensión 2: Compromiso Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	7

Dimensión 3: Estilo de liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0

Total	20	100,0
-------	----	-------

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	6

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Conocer y evaluar el clima organizacional en sus cuatro dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

FLORES SÁNCHEZ, WALTER OSWALDO

MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	-------------------------	--------------------	--------------------------

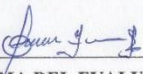

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Trabaja en equipo	De acuerdo	Mediamente de acuerdo	Casi no de acuerdo	Trabaja en equipo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Nivel organizativo	Considero que la organización de la institución es efectiva						X		X		X		X			
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia						X		X		X		X			
			Los objetivos de la organización buscan la eficiencia						X		X		X		X			
		Distribución de funciones	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa							X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades de los docentes.							X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera la capacidad de trabajo de los docentes							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización						X		X		X		X			
			El personal participa de manera activa en los equipos de trabajo							X		X		X		X		
		Motivación laboral	El personal participa de forma dinámica en los equipos de trabajo							X		X		X		X		
			Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual							X		X		X		X		
		Roles asignados	Existe cohesión en los equipos de trabajo							X		X		X		X		
			Considera que los roles asignados se cumplen con responsabilidad							X		X		X		X		

			Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo					X		X		X		X		
			Considero que el equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones					X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas					X		X		X		X		
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva					X		X		X		X		
			Me siento satisfecho con mi labor en la I.E.					X		X		X		X		
			He recibido recompensas por la labor que desempeño					X		X		X		X		
			He recibido felicitaciones públicas por la labor que desempeño					X		X		X		X		
			He recibido algún reconocimiento por la labor que desempeño					X		X		X		X		
		Regulación de conflictos	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo					X		X		X		X		
			La toma de decisiones es oportuna					X		X		X		X		
			Se resuelven adecuadamente los problemas que se presentan					X		X		X		X		
			Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto					X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Se intervienen oportunamente ante un conflicto					X		X		X		X		
			Considero que no existe problemas en la institución educativa					X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Conocer y evaluar el clima organizacional en sus cuatro dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.


DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

CARRERA CHANAMÉ, WILSON RUPERTO

MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Trabaja en su función	De acuerdo	Mejoramiento de su función	Con un mejoramiento	Trabaja en su función	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Nivel organizativo	Considero que la organización de la institución es efectiva						X		X		X		X		
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia						X		X		X		X		
			Los objetivos de la organización buscan la eficiencia						X		X		X		X		
		Distribución de funciones	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa						X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades de los docentes						X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera la capacidad de trabajo de los docentes						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización						X		X		X		X		
			El personal participa de manera activa en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		Motivación laboral	El personal participa de forma dinámica en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
			Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual						X		X		X		X		
			Existe cohesión en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
	Roles asignados	Considera que los roles asignados se cumplen con responsabilidad						X		X		X		X			

			Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo						X		X		X		X		
			Considero que el equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones						X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas						X		X		X		X		
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva						X		X		X		X		
			Me siento satisfecho con mi labor en la I.E.						X		X		X		X		
			He recibido recompensas por la labor que desempeño						X		X		X		X		
			He recibido felicitaciones públicas por la labor que desempeño						X		X		X		X		
			He recibido algún reconocimiento por la labor que desempeño						X		X		X		X		
		Regulación de conflictos	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo						X		X		X		X		
			La toma de decisiones es oportuna						X		X		X		X		
			Se resuelven adecuadamente los problemas que se presentan						X		X		X		X		
			Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto						X		X		X		X		
			Se intervienen oportunamente ante un conflicto						X		X		X		X		
			Considero que no existe problemas en la institución educativa						X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Conocer y evaluar el clima organizacional en sus cuatro dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

NAMÓ RIVERA, JENNY MARDELY

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Mediamente de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Nivel organizativo	Considero que la organización de la institución es efectiva						X		X		X		X		
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia						X		X		X		X		
			Los objetivos de la organización buscan la eficiencia						X		X		X		X		
		Distribución de funciones	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa						X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades de los docentes.						X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera la capacidad de trabajo de los docentes						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	El personal participa de manera activa en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
			El personal participa de forma dinámica en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		Motivación laboral	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual						X		X		X		X		
			Existe cohesión en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		Roles asignados	Considera que los roles asignados se cumplen con responsabilidad						X		X		X		X		

			Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo						X		X		X		X		
			Considero que el equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones						X		X		X		X		
		Condiciones favorables	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas						X		X		X		X		
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva						X		X		X		X		
			Me siento satisfecho con mi labor en la I.E.						X		X		X		X		
			He recibido recompensas por la labor que desempeño						X		X		X		X		
			He recibido felicitaciones públicas por la labor que desempeño						X		X		X		X		
			He recibido algún reconocimiento por la labor que desempeño						X		X		X		X		
			Me siento feliz en mi ambiente de trabajo						X		X		X		X		
	Regulación de conflictos	Toma de decisiones	La toma de decisiones es oportuna						X		X		X		X		
			Se resuelven adecuadamente los problemas que se presentan						X		X		X		X		
			Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto						X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Se intervienen oportunamente ante un conflicto						X		X		X		X		
			Considero que no existe problemas en la institución educativa						X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO: Conocer y evaluar las Relaciones interpersonales en sus tres dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente.

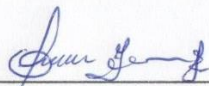
DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

FLORES SÁNCHEZ, WALTER OSWALDO

MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	--------------------------

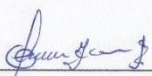

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMs	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	De desacuerdo	Totalmente desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMs		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMs Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva.	Defiende sus derechos en forma adecuada						X		X		X		X		
			Reclama sus derechos en forma adecuada						X		X		X		X		
			Respeto la opinión de los demás.						X		X		X		X		
			Elogia diciendo cosas positivas de los demás.						X		X		X		X		
		Comunicación empática.	Demuestra preocupación por entender los problemas de los demás.						X		X		X		X		
			Demuestra preocupación por entender las emociones de los demás.						X		X		X		X		
			Ayuda a las personas que tienen problemas						X		X		X		X		
		Apertura de escucha	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros						X		X		X		X		
			Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa						X		X		X		X		
	Compromiso organizacional	Compromiso laboral.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.						X		X		X		X		
			Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.						X		X		X		X		
			Toma iniciativa para comunicar los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.						X		X		X		X		

		Compromiso colectivo.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
			Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución						X		X		X		X		
			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
			Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros						X		X		X		X		
	Liderazgo docente	Orientación a los colaboradores	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística						X		X		X		X		
			Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.						X		X		X		X		
			Actúa con integridad ante cualquier situación.						X		X		X		X		
			Pregona y educa con el ejemplo						X		X		X		X		
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional						X		X		X		X		
			Desarrolla buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales enriquecen la convivencia.						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO: Conocer y evaluar las Relaciones interpersonales en sus tres dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente.


DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

CARRERA CHANAMÉ, WILSON RUPERTO

MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	--------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMs	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMs		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva.	Defiende sus derechos en forma adecuada						X		X		X		X			
			Reclama sus derechos en forma adecuada						X		X		X		X			
			Respeto la opinión de los demás.						X		X		X		X			
			Elogia diciendo cosas positivas de los demás.						X		X		X		X			
		Comunicación empática.	Demuestra preocupación por entender los problemas de los demás.						X		X		X		X			
			Demuestra preocupación por entender las emociones de los demás.						X		X		X		X			
			Ayuda a las personas que tienen problemas						X		X		X		X			
			Apertura de escucha	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros						X		X		X		X		
	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa							X		X		X		X				
	Compromiso organizacional	Compromiso laboral.		Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.						X		X		X		X		
				Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.						X		X		X		X		
			Toma iniciativa para comunicar los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.						X		X		X		X			

	Compromiso colectivo.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución						X		X		X		X		
			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
			Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros						X		X		X		X		
			Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística						X		X		X		X		
			Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.						X		X		X		X		
	Liderazgo docente	Orientación a los colaboradores	Actúa con integridad ante cualquier situación.						X		X		X		X		
			Pregona y educa con el ejemplo						X		X		X		X		
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional						X		X		X		X		
			Desarrolla buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales enriquecen la convivencia.						X		X		X		X		
									X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO: Conocer y evaluar las Relaciones interpersonales en sus tres dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente.

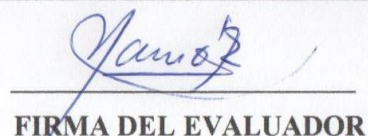
DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular mayores de 25 años de ambos sexos hasta los 65 años en ejercicio de su profesión.

NAMÓ RIVERA, JENNY MARDELY

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
--------------------------	------------	----------	---------------	--------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Trabaja en grupo	En su opinión	Indicador	En su opinión	Trabaja en grupo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva.	Defiende sus derechos en forma adecuada						X		X		X					
			Reclama sus derechos en forma adecuada						X		X		X					
			Respeto la opinión de los demás.						X		X		X					
			Elogia diciendo cosas positivas de los demás.						X		X		X					
		Comunicación empática.	Demuestra preocupación por entender los problemas de los demás.						X		X		X		X			
			Demuestra preocupación por entender las emociones de los demás.						X		X		X		X			
			Ayuda a las personas que tienen problemas						X		X		X		X			
			Apertura de escucha	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros						X		X		X		X		
		Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa							X		X		X		X			
		Compromiso organizacional	Compromiso laboral.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.						X		X		X		X		
	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.								X		X		X		X			
	Toma iniciativa para comunicar los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.								X		X		X		X			

		Compromiso colectivo.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.						X	X	X	X					
			Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución						X	X	X	X					
			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.						X	X	X	X					
			Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros						X	X	X	X					
	Liderazgo docente	Orientación a los colaboradores	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística						X	X	X	X					
			Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.						X	X	X	X					
			Actúa con integridad ante cualquier situación.						X	X	X	X					
			Pregona y educa con el ejemplo						X	X	X	X					
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional						X	X	X	X					
			Desarrolla buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales enriquecen la convivencia.						X	X	X	X					

FIRMA DEL EVALUADOR

DATA DE LOS RESULTADOS

	V ar 1	V ar 2	V ar 3	V ar 4	V ar 5	V ar 6	V ar 7	V ar 8	V ar 9	Va r10	Va r11	Va r12	Va r13	Va r14	Va r15	Va r16	Va r17	Va r18	Va r19	Va r20	Va r21	Va r22	Va r23	Va r24	Va r25	Va r26	To tal	Di m1	Di m2	Di m3	Di m4		
1	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	73	21	28	15	9	7
2	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	102	28	28	28	18	0	
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	116	32	29	32	23	1	
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	123	33	35	34	21	2	
5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	95	29	25	27	14	9	
6	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	90	24	28	23	15	9	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	111	35	25	27	24	1	
8	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	87	24	26	23	14	8	
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	15	14	14	10	5	
10	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	58	9	28	15	6	5	
11	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	84	24	23	22	15	8	
12	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84	24	22	23	15	4	
13	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	1	2	2	4	4	3	3	2	4	82	23	23	20	16	8	
																																2	

1 4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	69	18	23	15	13	6	
	1 5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	93						26
1 6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	11 6	31	31	32	22	1	
1 7	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	2	1	2	4	3	3	3	3	5	83						21
1 8	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	89	24	24	24	17	9	
1 9	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	4	2	82						19
2 0	4	4	4	3 2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	12 2	54	27	26	15	
2 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	93	25					24
2 2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86		27	24	21	14	
2 3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	2	11 1	35					29
2 4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	97		26	27	25	19	
2 5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	74	23					20
2 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	21		21	21	15	8	
2 7	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1		80					25
2 8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	1	98	26	28	28	16	8	
2 9	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	82						22

30	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	3	4	3	2	4	81	21	25	19	16	81
31	2	3	3	4	4	3	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	1	2	2	4	4	3	2	2	4	77	21	23	18	15	77
32	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	77	20	22	18	17	77
33	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	83	22	21	22	18	83
34	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	81	21	20	23	17	81
35	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	81	22	22	20	17	81
36	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	79	19	20	24	16	79
37	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	82	21	19	25	17	82
38	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	87	21	24	23	19	87
39	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	86	24	24	22	16	86
40	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	91	24	26	23	18	91
41	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	86	23	24	23	16	86
42	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	88	23	24	23	18	88
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	73	21	19	18	15	73
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	28	21	23	15	87
45	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	25	21	21	15	82
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	68	21	25	7	15	68
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	66	21	21	9	15	66

48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	71	21	21	14	15	71		
49	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	83	24	28	16	15	83		
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	75	21	14	25	15	75		
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	35	35	34	25	129		
52	2	3	3	5	2	2	2	1	2	3	2	2	5	4	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	62	19	19	14	10	62	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	129	35	35	34	25	129		
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	123	35	32	31	25	123		
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	35	35	35	25	130		
56	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	22	20	21	15	78		
57	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	2	56	20	13	15	8	56		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	28	28	28	20	104		
59	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	102	21	29	30	22	102
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	35	35	35	25	130		
61	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	3	2	75	25	25	14	11	75

6 2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	11 8	32	32	30	24	1 1 8
	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11 3					
6 3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	1	5	4	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	63	19	25	14	5	6 3
6 4	1	1	1	5	5	5	1	4	4	4	3	1	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	97					
6 5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	71	31	11	15	14	7 1
6 6	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	1	2	2	2	1	5	1	1	1	4	5	2	3	3	1	10 4					
6 7	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	77	21	21	20	15	7 7
6 8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	73					
6 9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	74	21	22	17	14	7 4
7 0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	72					
7 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	67	21	20	14	12	9 4
7 2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	94					
7 3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88	23	25	25	15	8 6
7 4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	86					
7 5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	78	23	22	16	17	8 4
7 6	3	3	4	3	3	5	2	2	2	3	4	4	4	3	4	1	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	84					
7 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3						

7888
--

	<i>Va r1</i>	<i>Va r2</i>	<i>Va r3</i>	<i>Va r4</i>	<i>Va r5</i>	<i>Va r6</i>	<i>Va r7</i>	<i>Va r8</i>	<i>Va r9</i>	<i>Var 10</i>	<i>Var 11</i>	<i>Var 12</i>	<i>Var 13</i>	<i>Var 14</i>	<i>Var 15</i>	<i>Var 16</i>	<i>Var 17</i>	<i>Var 18</i>	<i>Var 19</i>	<i>Var 20</i>	<i>Var 21</i>	<i>Var 22</i>	<i>Tot al</i>	<i>Di m1</i>	<i>Di m 2</i>	<i>Di m 3</i>	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	110
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	110
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	104	41	34	29	104
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	44	35	30	109
5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	99	37	33	29	99
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	80	35	27	18	80
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	107	45	33	29	107
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	88	35	27	26	88
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	34	15	11	8	34
10	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	37	35	30	102
11	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	77	33	23	21	77
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	76	30	24	22	76
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	80	35	27	18	80
14	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	76	29	26	21	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89	36	28	25	89
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	101	43	30	28	101
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	83	34	26	23	83
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	101	43	33	25	101
19	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	91	40	30	21	91
20	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	77	32	24	21	77

21	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	81	33	26	22	81
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	36	28	24	88	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	106	45	35	26	106
24	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	37	27	24	88
25	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	35	26	24	85
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	90	36	28	26	90
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	80	35	22	23	80
28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	41	34	30	105
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	85	37	30	18	85
30	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	82	35	26	21	82
31	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	86	35	29	22	86
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	81	34	26	21	81
33	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	81	33	27	21	81
34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	81	33	27	21	81
35	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	82	35	28	19	82
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	87	37	29	21	87
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	88	35	31	22	88
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	89	38	31	20	89
39	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	89	39	29	21	89
40	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	89	38	30	21	89

4 1 4 2 4 3 4 4 4 5 4 6 4 7 4 8 4 9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4	3	4	5	89	37	31	21	89	
	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	89	37	31	21	89	
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	35	23	24	82	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	87	36	29	22	87	
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	34	26	24	84	
	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	32	28	24	84
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	83	36	23	24	83	
	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81	34	23	24	81	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	36	28	24	88
	5 0	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	79	32	23	24	79
5 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	11 0		
5 2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101	38	33	30	10 1		
5 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	11 0		
5 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	90	36	28	26	90	
5 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	11 0	
5 6	5	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	77	36	23	18	77	
5 7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	87	34	29	24	87	
5 8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101	37	34	30	10 1	
5 9	4	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	78	31	29	18	78	
6 0	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	74	32	22	20	74	

6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	85	37	28	20	85
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	108	45	34	29	10
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	86	38	28	20
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	43	35	30	10
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	103	43	31	29	10
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	99	41	30	28	99
6	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	97	40	29	28	97
7	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	84	32	32	20	84
8	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	76	33	22	21	76
9	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	31	28	24	83
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	36	28	24	88
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	36	28	24	88
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	91	39	29	23	91
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89	38	28	23	89
4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83	32	28	23	83
5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	85	37	27	21	85
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	78	34	21	23	78
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	45	35	30	11
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	97	37	35	25	97
9																											

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señor : Manuel Aníbal Arce Yépez.

Director de la Institución Educativa N° 35 "Eduvigis Noriega de Lafora" de Guadalupe.

Yo, Alicia Ysabel Nomberto Huaccha, identificado con DNI N° 19250597 con domicilio en calle Loa N° 184 del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San José, 30 de octubre del 2019



Alicia Ysabel Nomberto Huaccha
DNI N° 19250597



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"



SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señor : Ausberto Álvarez Albarrán.

Director (e) de la Institución Educativa "SAN JOSÉ" de San José.

Yo, Alicia Ysabel Nomberto Huaccha, identificado con DNI N° 19250597 con domicilio en calle Loa N° 184 del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San José, 30 de octubre del 2019

Alicia Ysabel Nomberto Huaccha
DNI N° 19250597

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señor : Roberto Zapata Ortiz.

Director de la Institución Educativa "Albújar y Manuel Guarniz" de Guadalupe.

Yo, Alicia Ysabel Nomberto Huaccha, identificado con DNI N° 19250597 con domicilio en calle Loa N° 184 del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San José, 30 de octubre del 2019

48
30-10-2019
8.00 a.m.



Alicia Ysabel Nomberto Huaccha
DNI N° 19250597

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN JOSÉ" – JEC DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ, PROVINCIA DE PACASMAYO, REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa a mi cargo, la docente **Alicia Ysabel Nomberto Huaccha** identificado con DNI N° 19250597 ha realizado la aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación titulado:

"Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019"

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

San José, 23 de octubre del 2019



[Signature]
Mg. Walter Osvaldo Flores Sánchez
DIRECTOR

WOFS/Direct.
HRCHO/Sec.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89*****"Albújar y Guarniz"*****1965 - 2019**

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N°89 "Albújar y Guarniz" del Distrito de Guadalupe, jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa a mi cargo, la docente Alicia Ysabel Nomberto Huaccha identificado con DNI N° 19250597 ha realizado la aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación titulado:

"Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la Provincia de Pacasmayo, 2019"

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Guadalupe, 09 De Diciembre del 2019



[Firma]
Mr. Roberto Zapata Ortiz
DIRECTOR



"Luz y orgullo de Guadalupe"

Av. Indoamerica N° 681 sector San Agustín - Guadalupe-
Pacasmayo-La Libertad
TELF. 044-496751
-correo electrónico inai85@hotmail.com



I. E. P. N° 35 "EDUVIGIS NORIEGA DE LAFORA"

Acogedora - Armoniosa - Inclusiva - Creativa

Guadalupe - Pacasmayo - Telef. 044- 566096 - laforinos35@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El Director de la Institución Educativa N° 35 "Eduvigis Noriega Lafora" del distrito de Guadalupe, jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa a mi cargo, la docente Nomberto Huaccha Alicia Ysabel, identificada con DNI N° 19250597 ha realizado la aplicación de cuestionarios para proyectos de investigación titulado:

"Clima organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de la provincia de Pacasmayo, 2019".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Guadalupe, 4 de noviembre del 2019.


I. E. N° 35
"EDUVIGIS NORIEGA DE LAFORA"
Mg. Michael A. Arce Yepez
DIRECTOR



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Clima Organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de Jornada Escolar

Completa, Pacasmayo - 2019

Bachiller (a): **NOMBERTO HUACCHA DE CRUZ ALICIA YSABEL**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					1. COMITÉ	2. COMITÉ	3. COMITÉ
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	4	3	4
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	4	4	4
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>17</u> Recomendado para publicación () SI () NO					17	16	17

Presidente: **Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL GARMEN**

Secretario: **Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

Vocal: **Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA**

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por consenso recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado